

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PODNIKOHOSPODÁŘSKÁ

Analýza a zhodnocení agenturního zaměstnávání u vybrané agentury práce
Analysis and Evaluation of Agency Employing at chosen Employment Agency

Student:	Monika Vymětalíková
Vedoucí bakalářské práce:	JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.

Ostrava 2018

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra podnikohospodářská

Zadání bakalářské práce

Student: **Monika Vymětalíková, DiS.**

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor: 6208R020 Ekonomika podniku

Specializace: 03 Ekonomika a právo v podnikání

Téma: **Analýza a zhodnocení agenturního zaměstnávání u vybrané agentury práce**
Analysis and Evaluation of Agency Employing at chosen Employment Agency

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Právní úprava agenturního zaměstnávání
 3. Agenturní zaměstnávání z pohledu agentury práce a zaměstnavatele
 4. Zhodnocení agenturního zaměstnávání
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BĚLINA, M., J. PICHRT a kol. *Pracovní právo. 7. dopl. a podstatně přeprac. vyd.* Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech.* Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0.

SCHMIED, Zdeněk a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce 2017: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu.* 13. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2017. ISBN 978-80-7554-058-4.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.**

Datum zadání: 24.11.2017
Datum odevzdání: 11.05.2018


Ing. Josef Kašík, Ph.D.
vedoucí katedry




prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.

Vymětalíková

Monika Vymětalíková

Dne 11. května 2018

Poděkování:

Tímto bych chtěla poděkovat své vedoucí bakalářské práce JUDr. Janě Martiníkové, Ph.D. za cenné rady, ochotu, vstřícnou spolupráci a čas, který mi při psaní této práce věnovala. Také bych chtěla poděkovat své rodině za podporu během studia.

Obsah

1	Úvod.....	5
2	Právní úprava agenturního zaměstnávání.....	6
2.1	Mezinárodní úprava agenturního zaměstnávání	6
2.1.1	Přijetí Úmluvy MOP č. 181	6
2.1.2	Podrobněji k Úmluvě MOP č. 181	6
2.2	Unijní úprava agenturního zaměstnávání.....	8
2.2.1	Směrnice 91/383/EHS	8
2.2.2	Směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání	8
2.3	Česká úprava agenturního zaměstnávání	9
2.3.1	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti	10
2.3.2	Zákon č. 262/2006, zákoník práce.....	10
2.4	Zprostředkování zaměstnávání agenturami práce.....	11
2.4.1	Zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce pro jinou právnickou či fyzickou osobu	13
2.5	Povolení potřebná pro agenturní zaměstnávání	17
2.5.1	Žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání a její náležitosti	17
2.5.2	Podmínky pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání	18
2.5.3	Platnost povolení ke zprostředkování zaměstnání.....	20
2.5.4	Evidence agentur práce.....	20
2.5.5	Zánik povolení ke zprostředkování zaměstnání	20
2.6	Práva a povinnosti při agenturním zaměstnávání	21
2.6.1	Oznamovací povinnost agentury práce.....	21
2.6.2	Pojištění agentury práce.....	22
2.7	Srovnatelné podmínky	22
2.7.1	Pracovní podmínky.....	24
2.7.2	Mzdové podmínky	26
3	Agenturní zaměstnávání z pohledu agentury práce a zaměstnavatele	28
3.1	Agenturní zaměstnávání z pohledu agentury práce	28
3.1.1	Představení agentury a její klienti	28
3.1.2	Analyzovaná data	29
3.1.3	Statistiky za pobočku Ostrava	32
3.1.4	Názor agentury práce na právní úpravu a novelu	35

3.2	Agenturní zaměstnávání z pohledu zaměstnavatele	36
3.2.1	Agenturní zaměstnávání u vybraných zaměstnavatelů v praxi	36
3.2.2	Benefity kmenových a agenturních zaměstnanců u vybraných zaměstnavatelů	37
3.2.2.1	Benefity kmenových a agenturních zaměstnanců společnosti XY, s.r.o. ...	37
3.2.2.2	Benefity kmenových a agenturních zaměstnanců společnosti AB, s. r. o.	38
3.2.2.3	Benefity kmenových a agenturních zaměstnanců společnosti OSRAM, s. r. o.	39
4	Zhodnocení agenturního zaměstnávání	42
5	Závěr.....	45
6	Seznam použité literatury	47
	Monografie:	47
	Periodika:	48
	Zákony:	48
	Elektronické zdroje:	49
	Ostatní zdroje:	49
7	Seznam zkratek	50
8	Seznam příloh.....	52

1 Úvod

Agenturní zaměstnávání je stále více diskutovaným a projednávaným tématem dnešní doby. Agenturní zaměstnávání vešlo v České republice v platnost v roce 2004, od té doby se neustále rozvíjí. Za tu dobu se na trhu objevil poměrně velký počet agentur práce.

Cílem této bakalářské práce je na základě analýzy právní úpravy a průzkumu u vybrané agentury práce přiblížení problematiky agenturního zaměstnávání a celkové zhodnocení této problematiky.

Teoretická část se bude zabývat nejprve právní úpravou. Bude představena většina právních předpisů, které agenturní zaměstnávání upravují. Z mezinárodní právní úpravy to bude především Úmluva MOP č. 181, o soukromých agenturách práce, Směrnice 91/383/EHS a Směrnice 2008/104/ES, o agenturním zaměstnávání. Z české právní úpravy se nabízejí zákon o zaměstnanosti a zákoník práce. Ty budou také stěžejní pro tuto práci, jelikož je v nich obsažena převážná část úpravy agenturního zaměstnávání.

Budou rozebrány formy zprostředkování zaměstnání, konkrétně forma dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu. Práce se bude zabývat i povolením potřebným k tomuto zprostředkování zaměstnávání agenturami práce. Uvedeny budou také práva a povinnosti, plynoucí z tohoto druhu zaměstnávání. Nebude chybět ani problematika srovnatelných pracovních a mzdových podmínek, nezbytná pro praktickou část.

Praktická část této závěrečné práce se bude zabývat agenturním zaměstnáváním z pohledu agentury práce. Bude představena konkrétní agentura práce vybraná pro tuto práci a její klienti. Bude stručně popsáno, jak agenturní zaměstnávání u vybrané agentury probíhá, jaké jeho výhody a nevýhody agenturního zaměstnání se v praxi vyskytují. Vypracována bude také statistika za konkrétní pobočku agentury. Budou vybrány tři společnosti, u kterých bude mířeno na dodržování rovných pracovních a mzdových podmínek agenturního zaměstnance.

Nakonec se bakalářská práce bude věnovat zhodnocení agenturního zaměstnávání, jak je tato problematika vnímána ze strany zaměstnance, uživatele a agentury.

Pro dosažení vytyčeného cíle bude uplatněna především metoda analýzy a syntézy. Dále metoda komparativní, metoda dotazování a metoda logická.

2 Právní úprava agenturního zaměstnávání

Problematika agenturního zaměstnávání je upravena jak mezinárodním právem, tak právem unijním i českým.¹

2.1 Mezinárodní úprava agenturního zaměstnávání

2.1.1 Přijetí Úmluvy MOP č. 181

Nejvýznamnějším dokumentem a zároveň mezinárodním pramenem práva, z něž česká právní úprava v oblasti agenturního zaměstnání vychází, a který prvotně ovlivnil podobu právní úpravy této oblasti v právním řádu ČR², je Úmluva mezinárodní organizace práce č. 181, o soukromých agenturách práce (dále jen „Úmluva MOP č. 181“ nebo „Úmluva“). Tento dokument byl přijat 19. 6. 1997 na 85. zasedání Generální konference MOP, konající se v Ženevě. V platnost vstoupila dne 10. 5. 2000. Dne 11. 4. 2003 s Úmluvou vyslovil souhlas Parlament České republiky. Následně byla ratifikována prezidentem republiky.³

V českém právním řádu byl institut agenturního zaměstnávání upraven a legalizován až v roce 2004.⁴ Přispěla k tomu novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Ta s účinností od 1. 10. 2004 založila institut agenturního zaměstnávání v české právní úpravě. Do té doby byl výkon této činnosti v ČR – de iure – protizákonný.⁵

Vyhlášena byla ve Sbírce mezinárodních smluv sdělením Ministerstva zahraničních věcí o přijetí Úmluvy č. 181 o soukromých agenturách práce pod č. 38/2003 Sb. m. s.⁶

2.1.2 Podrobněji k Úmluvě MOP č. 181

Úmluva dle článku 16 reviduje Úmluvu o agenturách práce činných za úplatu z roku 1949 a Úmluvu o agenturách práce činných za úplatu z roku 1933. Obsahuje celkem 24 článků.

¹ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.

² BĚLINA, M., J. PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

³ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.

⁴ BĚLINA, M., J. PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁵ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.

⁶ PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0.

V čl. 1 je obsažena definice soukromé agentury práce. Dle Úmluvy se jedná o jakoukoliv fyzickou či právnickou osobu, která je nezávislá na veřejných orgánech a poskytuje jednu nebo více z níže uvedených služeb trhu práce:

- služby pro sblížení nabídek a žádostí o zaměstnání, aniž by se soukromá agentura práce stala stranou pracovního poměru, který by z nich mohl vzniknout,
- služby spočívající v zaměstnávání pracovníků s cílem dát je k dispozici třetí straně, kterou může být jak FO, tak PO, jež stanoví jejich úkoly a dohlíží nad jejich provedením,
- jiné služby vztahující se k hledání zaměstnání, stanovené příslušným orgánem po konzultaci s nejrepresentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, jako např. poskytování informací, jež nejsou určeny ke sblížení specifických nabídek a žádostí o zaměstnání.⁷

V následujících článcích jsou mimo jiné zmínky o zákazu činnosti soukromých agentur práce ve vztahu k určitým kategoriím pracovníků či odvětvím ekonomické činnosti, o zacházení pracovníků bez diskriminace, o zákazu soukromých agentur účtovat pracovníkům jakékoli poplatky či náklady. Je zmíněna povinnost členských států zajistit ochranu pracovníků dočasně přidělovaných agenturami práce v taxativně vyjmenovaných záležitostech, a v neposlední řadě povinnost agentur práce informovat příslušné orgány členských států o své činnosti.⁸

Úmluva se dotýká všech soukromých agentur práce, všech kategorií pracovníků a všech odvětví ekonomické činnosti. Netýká se přijímání a umisťování námořníků. Cílem Úmluvy je povolit činnost soukromých agentur práce a ochránit pracovníky využívající jejich služeb.⁹

⁷ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 ze dne 11. dubna 2003 o soukromých agenturách práce. In: *Sbírka mezinárodních smluv České republiky*. 2003, částka 21, s. 913-925. ISSN 1801-0393. Dostupné také z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2003&typeLaw=mezinarodni_smlouva&what=Rok&stranka=5

⁸ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 ze dne 11. dubna 2003 o soukromých agenturách práce. In: *Sbírka mezinárodních smluv České republiky*. 2003, částka 21, s. 913-925. ISSN 1801-0393. Dostupné také z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2003&typeLaw=mezinarodni_smlouva&what=Rok&stranka=5

⁹ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 ze dne 11. dubna 2003 o soukromých agenturách práce. In: *Sbírka mezinárodních smluv České republiky*. 2003, částka 21, s. 913-925. ISSN 1801-0393. Dostupné také z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2003&typeLaw=mezinarodni_smlouva&what=Rok&stranka=5

2.2 Unijní úprava agenturního zaměstnávání

V oblasti práva EU byl dlouhou dobu postrádán pramen práva srovnatelný s Úmluvou. Tato mezera byla vyplněna až roku 2008, kdy byla přijata komplexní komunitární právní úprava pro oblast agenturního zaměstnávání.¹⁰ Řeč je o směrnici 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání, jež se stala nejdůležitější předpisem unijního práva. Přímý vliv má také o něco dříve přijatá směrnice 91/383/EHS a směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.¹¹

2.2.1 Směrnice 91/383/EHS

Směrnice 91/383/EHS byla přijata 25. 6. 1991 za účelem zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou či v dočasném pracovním poměru, tedy agenturních zaměstnanců. Má zajistit zaměstnancům agentury srovnatelnou bezpečnost a ochranu při práci, náležející kmenovým zaměstnancům uživatele.¹²

Uživatel je směrnicí zavázán k informování agenturního zaměstnance o rizicích, kterým je při výkonu práce vystaven, k zajištění dostatečného školení odpovídající povaze pracovního místa, dostatečnou informovanost o požadované odborné způsobilosti a povahu pracovního místa. Členským státům může směrnice zakázat využívání agenturních zaměstnanců na některé zvlášť nebezpečné práce.¹³

2.2.2 Směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/14/ES o agenturním zaměstnávání (dále jen „Směrnice“) byla přijata dne 19. 11. 2008. V platnost vstoupila 5. 12. 2008. Byl tak vytvořen harmonizovaný rámec ochrany zaměstnanců agentur práce. Směrnice je však na rozdíl od Úmluvy zaměřena pouze na úpravu oblasti agenturního zaměstnávání, kdežto Úmluva je širší o úpravu činností „neagenturního zaměstnávání“.¹⁴

¹⁰ PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0.

¹¹ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.

¹² TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.

¹³ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.

¹⁴ PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0.

Čl. 3 odst. 1 písm. f) definuje, oproti české úpravě daleko přesněji, pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání jako podmínky, které jsou stanoveny v právních a správních předpisech, kolektivních smlouvách nebo dalších obecně závazných ustanoveních uplatňujících se u uživatele, jež se týkají délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků a odměňování. Čl. 3 odst. 2 zakazuje nevztáhnout působnost směrnice na zaměstnance agentur, pracujících pouze na částečný pracovní úvazek. Vztahuje se tak i na agenturní zaměstnance pracující na dohodu o pracovní činnosti.¹⁵

Nejvýznamnějším článkem je čl. 5. Pojednává o tom, že základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnanců agentur práce jsou po dobu trvání jejich dočasného přidělení k uživateli přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, jestliže by je stejný uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě. Agenturní zaměstnanci nesmí být připraveni o přístup k vybavení nebo společným zařízením podniku uživatele, zařízením pro péči o děti či dopravním službám.¹⁶

V § 279 odst. 3 ZP je obsaženo právo agenturních zaměstnanců na informace o všech volných pracovních místech u uživatele, pro něhož vykonávají práci, což ukládá směrnice.¹⁷

2.3 Česká úprava agenturního zaměstnávání

Mezi ústřední právní předpisy v české právní úpravě agenturního zaměstnávání je řazen zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění (dále jen „ZoZ“) a zákon č. 262/2006, zákoník práce, v platném znění (dále jen „ZP“).¹⁸

Kontrolní činnost ve sféře agenturního zaměstnávání vykonávají orgány inspekce práce. Klíčovým zákonem pro kontrolu agenturního zaměstnávání je zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění.¹⁹ Dle § 129 ZoZ se v oblasti kontroly uplatní i zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, v platném znění, jímž se řídí postup při provádění kontroly podle ZoZ.²⁰

¹⁵ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.

¹⁶ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.

¹⁷ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.

¹⁸ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.

¹⁹ BĚLINA, M., J. PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

²⁰ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.

Letmo se agenturním zaměstnáváním zabývá autorský zákon, konkrétně § 58 odst. 9. Stanoví, že v případě agenturního zaměstnávání se pro účely ustanovení o tzv. zaměstnaneckém díle považuje za zaměstnavatele uživatel. K nejdůležitějším podzákonným právním předpisům, upravujícím agenturní zaměstnávání, se řadí nařízení vlády o stanovení druhu prací, které nemůže agentura práce formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, pokyny MPSV, směrnice APPS a APA.²¹

2.3.1 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

ZoZ upravuje zprostředkování zaměstnání obecně v části druhé, hlavě I. Konkrétně § 14 je pokládán za základ právní úpravy institutu agenturního zaměstnávání. Definuje zde základní pojmy jako je „uživatel“ či „agentura práce“. V § 16 definuje, co není agenturním zaměstnáváním. Jedná se o tzv. negativní definici agenturního zaměstnávání. Hlava IV v části druhé se zabývá zprostředkováním zaměstnání agenturami práce, konkrétně vydáním povolení ke zprostředkování zaměstnání a administrativními povinnostmi agentur práce, ať se jedná o evidenci, pojištění, složení kauce apod. Část sedmá ZoZ upravuje kontrolní činnost Úřadu práce, pod jehož kompetenci agenturní zaměstnávání spadá.²²

2.3.2 Zákon č. 262/2006, zákoník práce

ZP se agenturním zaměstnáváním zabývá v části třinácté, hlavě V, konkrétně v § 307a až § 309. Nachází se zde podrobnosti ohledně vztahů mezi agenturou práce a uživatelem i mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem.²³

ZP definuje termín závislá práce. Tou se dle § 2 míní mimo jiné případy situace, kdy agentura práce na základě povolení dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě či dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní činnosti u uživatele. Tuto práci je zaměstnanec zavázán konat dle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.²⁴

²¹ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.

²² TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.

²³ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.

²⁴ HLOUŠKOVÁ, P., E. HOFMANNOVÁ a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.2.2018*. 11. vyd. Olomouc: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-115-4.

2.4 Zprostředkování zaměstnávání agenturami práce

Obecnou úpravu zprostředkování zaměstnání agenturami práce upravuje ZoZ v části druhé, hlavě I, § 14 a § 16. Podrobněji pak v hlavě IV, ustanovení § 58 až § 66.

Zprostředkování zaměstnání může být dle ZoZ realizováno ve třech formách:

- a) Vyhledávání zaměstnání pro FO, která se o práci uchází, a vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, jenž hledá nové pracovní síly. Toto vyhledání vyhovujících uchazečů o zaměstnání pro zaměstnavatele je označováno za recruitment. Jde o činnost tzv. personálních agentur, prováděnou za úplatu. Vhodný uchazeč je pak u zaměstnavatele zaměstnán, aniž by mezi zaměstnancem a agenturou práce vznikl pracovní poměr či jiný pracovněprávní vztah.²⁵ Recruitment má několik forem.²⁶
- b) Zaměstnávání FO za účelem výkonu práce pro uživatele, jímž se rozumí jiná PO či FO, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen „uživatel“). Jedná se o tzv. dočasné přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli neboli agenturní zaměstnávání. Pracovněprávní poměr je mezi zaměstnancem a agenturou práce, ale pokyny, týkající se práce, zaměstnanci udílí uživatel.²⁷ Smyslem dočasného přidělení zaměstnance je realizace vlastního podnikání agentur v podobě získávání finančních prostředků z odměn za poskytování pracovní síly. Tato forma je vyhrazena pouze agenturám práce.²⁸
- c) Poradenství i informační činnost v oblasti pracovních záležitostí. Poradenství pro FO je zaměřeno na posouzení schopností, dovedností, na doporučení zaměstnání, přípravu budoucího povolání, rekvalifikace apod. Poradenství pro zaměstnavatele se uplatňuje zejména při výběru zaměstnanců podle osobnostních i kvalifikačních předpokladů. Informační činnost spočívá v informování o možnostech zaměstnání, o volných pracovních místech i volných pracovních silách.²⁹

Výše uvedená definice zprostředkování zaměstnání vychází z Úmluvy MOP č. 181 o soukromých agenturách práce.³⁰

²⁵ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.

²⁶ EVANGELU, Jaroslava Ester a Ondřej JUŘIČKA. *Personální agentury: jejich úloha na trhu práce*. Ostrava: KEY Publishing, 2013. ISBN 978-80-7418-164-1.

²⁷ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.

²⁸ BĚLINA, M., J. PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

²⁹ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.

³⁰ STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2010. ISBN 978-80-7357-501-4.

Za zprostředkování zaměstnání, spadající pod písm. b), se dle § 14 odst. 2 považuje i situace, kdy je cizinec vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce v ČR na základě smlouvy s českou PO či FO a obsahem této smlouvy je pronájem pracovní síly.³¹

Od 1. 1. 2012 upravuje ZoZ, konkrétně v § 119a, institut sdíleného zprostředkování zaměstnání. Jedná se o poměrně nový a právně upravený typ spolupráce mezi agenturou práce a krajskou pobočkou ÚP. Slouží k tomu, aby právě krajská pobočka ÚP mohla zprostředkovávat zaměstnání uchazečům o zaměstnání prostřednictvím agentury práce. Musí k tomu ale obdržet předchozí písemný souhlas uchazeče o zaměstnání. ÚP smí dle právní úpravy účinné od 1.1.2015 uzavírat s agenturou práce písemnou dohodu, na jejímž základě může agentuře práce poskytnout příspěvek na sdílené zprostředkování zaměstnání, a to ve výši 500 Kč na každého uchazeče o zaměstnání, jemuž bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání a ve výši 6 250 Kč za umístění uchazeče a jeho setrvání v pracovním poměru po dobu minimálně 6ti měsíců.³²

Co se za zprostředkování zaměstnání naopak nepovažuje se lze dočíst v § 16 ZoZ. Patří zde zveřejňování nabídek zaměstnání sdělovacími prostředky nebo prostřednictvím médií v případech, kdy není prováděna přímá zprostředkovatelská činnost mezi zaměstnavateli a FO, které se o práci ucházejí.

Zprostředkování zaměstnání mohou provádět jak krajské pobočky ÚP, tak agentury práce, jestliže mají k této činnosti povolení. Agentury práce mohou provádět všechny zprostředkovatelské činnosti, krajské pobočky ÚP pouze činnosti uvedené v bodech a) a b).³³ Nařízením vlády mohou být stanoveny druhy prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.³⁴

Agentury práce mohou zprostředkovávat zaměstnání na území ČR či z ČR do zahraničí nebo ze zahraničí do ČR bezplatně, nebo za úhradu, včetně úhrady, při které je dosahován zisk. Úhrada nesmí být po FO, již je zaměstnání zprostředkováno, požadována. Při zprostředkování zaměstnání za úhradu jsou zakázány i jakékoli srážky ze mzdy či jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci ve prospěch agentury či uživatele.³⁵

³¹ JOUZA, L., M. ŽENÍŠKOVÁ a M. SALAČOVÁ. *Agenturní zaměstnávání*. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-126-9.

³² BĚLINA, M., J. PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

³³ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.

³⁴ Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 8270-8316. Dostupné také z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy. ISSN 1211-1244.

³⁵ JOUZA, L., M. ŽENÍŠKOVÁ a M. SALAČOVÁ. *Agenturní zaměstnávání*. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-126-9.

Kontrolní činnost nad agenturami práce provádí orgány inspekce práce. Zákon o inspekci práce v § 20a vymezuje skutkové podstaty, při jejímž naplnění se FO dopustí přestupku. Obdobně je tomu i u PO a podnikajících FO na úseku agenturního zaměstnávání, které se dopustí přestupku tím, že naplnění některou ze skutkových podstat dle § 33a zákona o inspekci. Pokutu v obou případech lze uložit až do výše 1 000 000 Kč.³⁶

2.4.1 Zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce pro jinou právnickou či fyzickou osobu

„Zprostředkováním zaměstnání agenturou práce podle § 14 odst. 1 písm. b) se rozumí uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele. Agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce pro uživatele pouze na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance, uzavřené s uživatelem.“³⁷

Forma dohody agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce musí být písemná, přičemž musí dle § 308 ZP obsahovat následující náležitosti:

- a) jméno, popř. jména, příjmení, popř. rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,
- b) druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně požadavků na odbornou, popř. zdravotní způsobilost nezbytnou pro tento druh práce,
- c) určení doby, po kterou bude přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele,
- d) místo výkonu práce,
- e) den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele
- f) informace o pracovních a mzdových či platových podmínkách zaměstnance uživatele, jenž vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe - srovnatelný zaměstnanec,
- g) podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; není však možné sjednat

³⁶ BĚLINA, M., J. PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

³⁷ Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 8270-8316. Dostupné také z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy. ISSN 1211-1244.

podmínky pro ukončení doby dočasného přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno pouze ve prospěch uživatele,

- h) číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.³⁸

Po dobu dočasného přidělení ukládá uživatel zaměstnanci pracovní úkoly, organizuje a kontroluje jeho práci, uděluje pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje BOZP. Co však nesmí, je vůči zaměstnanci agentury práce právně jednat jménem agentury.³⁹

Zaměstnanci jsou přidělováni k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu. Ten obsahuje zejména název a sídlo uživatele, místo výkonu práce u uživatele, dobu trvání dočasného přidělení, určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji, podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, pokud byly sjednány v dohodě o dočasném přidělení agenturního zaměstnance a informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.⁴⁰

Pojem srovnatelný zaměstnanec je vymezen jako zaměstnanec uživatele, jenž vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe.⁴¹

Dočasné přidělení končí uplynutím sjednané doby. Před jejím uplynutím končí ve většině případů dohodou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem, případně jednostranným prohlášením uživatele, nebo dočasně přiděleného zaměstnance, dle podmínek stanovených v dohodě o dočasném přidělení. Dohoda mezi uživatelem a agenturou práce musí obsahovat i podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem či uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno, přičemž ZP vylučuje možnost sjednat podmínky pouze ve prospěch uživatele.⁴²

³⁸ SCHMIED, Zdeněk a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce 2017: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu*. 13. akt. vyd. Olomouc: ANAG, 2017. ISBN 978-80-7554-058-4.

³⁹ SCHMIED, Zdeněk a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce 2017: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu*. 13. akt. vyd. Olomouc: ANAG, 2017. ISBN 978-80-7554-058-4.

⁴⁰ SCHMIED, Zdeněk a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce 2017: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu*. 13. akt. vyd. Olomouc: ANAG, 2017. ISBN 978-80-7554-058-4.

⁴¹ BĚLINA, M., J. PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁴² BĚLINA, M., J. PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

Ohledně náhrady škody u agenturního zaměstnávání ZP uvádí, že uhradila-li agentura zaměstnanci škodu, jenž mu vznikla při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním u uživatele, má právo na náhradu této škody vůči uživateli, nedohodnou-li se jinak.⁴³ Je zastáván názor, že v rámci pracovněprávní obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu je zaměstnanec odpovědný pouze svému zaměstnavateli, tedy agentuře práce.⁴⁴

Tentýž zaměstnanec nemůže být dočasně přidělen agenturou práce k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Pokud o to agenturu práce požádá agenturní zaměstnanec, nebo jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou, nebo za zaměstnance uživatele, který čerpá rodičovskou dovolenou, toto omezení neplatí.⁴⁵

Podstatou agenturního zaměstnávání je, že zaměstnavatel, tedy agentura práce přiděluje dočasně svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli neboli uživateli na základě ujednání v pracovní smlouvě či dohodě o pracovní činnosti. Nelze použít dohodu o provedení práce.⁴⁶ Agentura práce se tak zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce dle pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti u uživatele. Zaměstnanec se zaváže práci konat dle pokynů, přidělených uživatelem a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi uživatelem a agenturou práce.⁴⁷ Jedná se o způsob zprostředkování zaměstnání vyhrazeného pouze agenturám práce. Na rozdíl od jiných forem zprostředkování zaměstnání dochází k zaměstnání uchazeče přímo agenturou, tedy zprostředkovatelem zaměstnání s cílem přidělit jej následně k uživateli.⁴⁸

Agenturní zaměstnávání je považováno za závislou práci, jak je již uvedeno v kapitole 2.3.2. Ta se dle § 2 ZP vyznačuje tím, že je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Je vykonáván jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.⁴⁹

⁴³ BĚLINA, M., J. PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁴⁴ PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0.

⁴⁵ BĚLINA, M., J. PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁴⁶ PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0.

⁴⁷ BĚLINA, M., J. PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁴⁸ PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0.

⁴⁹ SCHMIED, Zdeněk a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce 2017: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu*. 13. akt. vyd. Olomouc: ANAG, 2017. ISBN 978-80-7554-058-4.

Ve spojitosti s agenturním zaměstnáváním se lze setkat s pojmem trojúhelník. Ten je tvořen třemi subjekty - agentura práce - zaměstnanec - uživatel. Mezi uživatelem a agenturou vzniká obchodněprávní vztah vzniklý uzavřením dohody o dočasném přidělení zaměstnance agenturou práce. Mezi zaměstnancem a agenturou práce vzniká vztah pracovněprávní, a to uzavřením pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti. Nevzniká tedy trojstranný právní vztah, jak je někdy špatně označováno, jelikož k realizaci dochází na základě dvou smluv a jednoho písemného pokynu, díky němuž je následně zaměstnanec k uživateli přidělen. Samotné agenturní zaměstnávání je realizováno až samotným přidělením, kdy začne být naplňován účel obsažený v § 66 ZoZ.⁵⁰ Agentura se stává zaměstnavatelem a mezi zaměstnancem a uživatelem se uskutečňuje výkon práce. Uživatel se tak s agenturou dělí o povinnosti zaměstnavatele. Společná povinnost tkví v zajištění srovnatelných podmínek, které dle zákona nesmějí být horší než u srovnatelného zaměstnance.⁵¹

Agenturní zaměstnávání bývá řazeno mezi tzv. prekérní zaměstnání. Je možno se setkat i s označením atypická zaměstnání.⁵² Prekérními zaměstnáními bývají pojmenována zaměstnání s menší mírou stability a zároveň vyšší flexibilitou, tedy snadnějším vznikem i skončením dočasného přidělení, oproti standardnímu pracovnímu poměru.⁵³

Rozvoj a narůstající obliba agenturního zaměstnávání v první dekádě 21. století byla vyvolána několika faktory. Byly to zejména nedostatek zaměstnanců některých profesí v tuzemsku, jednoduchost a menší finanční náročnost „propouštění“ agenturních zaměstnanců z pohledu uživatele. Na druhé straně pro svůj charakteristický dočasný charakter, díky kterému jej řadíme k prekérním zaměstnáním, vede k tomu, že je vyhledáváno jako přechodné řešení pracovního uplatnění, zejména v období hledání stabilnějšího pracovněprávního vztahu (tzv. „between works job“).⁵⁴

Nadužívání agenturního zaměstnávání, resp. snahy obejít za pomoci agenturního zaměstnávání některé ochranné limity pracovního práva, např. v omezení přesčasové práce, vedly zákonodárce k tomu, že novelizací ZP provedenou zákonem č. 206/2017 Sb. doplnil ZP o § 307b. Ten pojednává o tom, že agentura práce a uživatel jsou povinni zajistit, aby

⁵⁰ PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0.

⁵¹ BĚLINA, M., J. PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁵² PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0.

⁵³ ŠUBRT, B. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR*. Praha, 2008. Dostupné také z: http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc.

⁵⁴ BĚLINA, M., J. PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. vyd. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

zaměstnanec agentury práce nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u kterého je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu, nebo konal v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce.⁵⁵

2.5 Povolení potřebná pro agenturní zaměstnávání

K tomu, aby bylo možno provádět agenturní zaměstnávání, je nutné získat povolení ke zprostředkování zaměstnání. Vydává jej Generální ředitelství ÚP ČR na základě žádosti FO či PO. Tato pravomoc na něj přešla z MPSV v důsledku nabytí účinnosti zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce ČR a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.⁵⁶ Jelikož povolení vydává Generální ředitelství ÚP ČR jako prvoinstanční orgán, je proti němu možné podat odvolání k MPSV ve lhůtě 15 dnů ode dne jeho oznámení prostřednictvím Generálního ředitelství ÚP ČR.⁵⁷

2.5.1 Žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání a její náležitosti

Je nutné splňovat požadavky dle SpŘ i náležitosti dle ZoZ. Dle SpŘ musí být z podání zřejmé, kdo je činí, které věci se týká a co se navrhuje. Musí být jasné, o co žadatel žádá. V případě, že účel žádosti není zřejmý, povinností správního orgánu je pomoci žadateli nedostatky odstranit nebo jej k jejich odstranění vyzvat a zároveň jej poučit, jaké důsledky má nedoplnění žádosti, případně může řízení o žádosti přerušit.⁵⁸

PO je povinna dle § 61 ZoZ odst. 1 v žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání uvést identifikační údaje PO; předmět podnikání; formu zprostředkování, pro kterou je povolení žádáno; druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování zaměstnání žádáno a identifikační údaje odpovědného zástupce. Současně je PO povinna k žádosti připojit potvrzení o bezúhonnosti odpovědného zástupce, má-li jím být zahraniční FO, a doklad o odborné způsobilosti odpovědného zástupce; prohlášení odpovědného zástupce, že souhlasí s ustanovením do funkce; adresu svých pracovišť, která budou zprostředkování provádět.⁵⁹

⁵⁵ BĚLINA, M., J. PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁵⁶ PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0.

⁵⁷ STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2010. ISBN 9788073575014.

⁵⁸ PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0.

⁵⁹ PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0.

Žádost FO obsahuje téměř totožné náležitosti jako u PO. Navíc je povinná uvést místo podnikání, doklad o odborné způsobilosti. V případě zahraniční FO potvrzení o bezúhonnosti.⁶⁰

Doklady o splnění podmínek uvedených v § 60 odst. 2 až 5 musí být předloženy v ověřeném opise či ověřené kopii, nestanoví-li zákon o volném pohybu služeb jinak.⁶¹

2.5.2 Podmínky pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání

Podmínky pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzické osobě jsou dosažení věku 18 let, plná svéprávnost, bezúhonnost, odborná způsobilost, bydliště na území ČR a skutečnost, že fyzická osoba v posledních 3 letech nevykonávala funkci odpovědného zástupce u právnické osoby, statutárního orgánu nebo orgánu právnické osoby, které bylo odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání z důvodů uvedených v § 63 odst. 2 písm. a) až f) nebo v § 63 odst. 3, a to v době, kdy u této právnické osoby nastaly nebo trvaly skutečnosti, které vedly k odejmutí tohoto povolení.⁶²

Bezúhonná je ta FO, která nebyla pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin či pro trestný čin proti majetku. Bezúhonnost se dokládá výpisem z Rejstříku trestů, který nesmí být starší než 3 měsíce. Zahraniční FO bezúhonnost dokládá odpovídajícími doklady vydanými státem, jehož je FO občanem.⁶³

Za odborně způsobilou se dle §60 odst. 8 ZoZ považuje FO s ukončeným vysokoškolským vzděláním a nejméně dvouletou odbornou praxí v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro nějž má být zprostředkování zaměstnání povoleno. Může jí být i FO, která má střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání či vyšší odborné vzdělání v konzervatoři a nejméně pětiletou odbornou praxí v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno.⁶⁴

⁶⁰ PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0.

⁶¹ Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 8270-8316. Dostupné také z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy. ISSN 1211-1244.

⁶² Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 8270-8316. Dostupné také z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy. ISSN 1211-1244.

⁶³ Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 8270-8316. Dostupné také z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy. ISSN 1211-1244.

⁶⁴ Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 8270-8316. Dostupné také z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy. ISSN 1211-1244.

Podmínky pro udělení povolení PO jsou uvedeny v § 60 odst. 10 ZoZ. Předpoklady pro udělení povolení jsou obdobné jako u FO. Je požadována bezúhonnost a další nezbytné splnění podmínek dle odst. 2, 4, 5, 6 a 8 fyzickou osobou, plnící funkci odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání. U PO vymezené zákonem o volném pohybu služeb je podmínkou udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání splňování podmínek uvedených v odstavcích 3 až 6 a 8 odpovědným zástupcem. Funkci odpovědného zástupce může FO vykonávat pouze u jediné PO. Tuto funkci lze dle nové právní úpravy vykonávat pouze v pracovním poměru s pracovní dobou sjednanou v rozsahu nejméně 20 hodin týdně. Tuto podmínku nemusí splňovat FO, která je současně v roli statutárního orgánu nebo členem statutárního orgánu této PO. Fyzická osoba však nesmí být současně držitelem povolení ke zprostředkování jako FO.⁶⁵

Další nutnou podmínkou pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání PO či FO je dle § 60a ZoZ souhlas Ministerstva vnitra, vydaný na základě žádosti Generálního ředitelství ÚP. Ministerstvo vnitra je povinno doručit své stanovisko Generálnímu ředitelství ÚP do 15 kalendářních dnů ode dne obdržení žádosti o závazné stanovisko. Neučiní-li tak, má se za to, že s udělením povolení ke zprostředkování souhlasí.⁶⁶

Poté, co Generální ředitelství ÚP ČR povolení vydá, musí v něm být obsaženy náležitosti dle § 62 odst. 1 a 2. V povolení ke zprostředkování zaměstnání vydaném PO se uvedou identifikační údaje PO i odpovědného zástupce, s výjimkou rodného čísla a místa narození, forma zprostředkování a druhy prací, pro které se zprostředkování povoluje. Nesmí chybět doba, na kterou se povolení vydává. V povolení pro FO jsou obsaženy identifikační údaje FO, s výjimkou rodného čísla a místa narození, forma zprostředkování a druhy prací, pro které se zprostředkování zaměstnání povoluje, a taktéž doba, na kterou se povolení vydává.⁶⁷

Vydání povolení podléhá správnímu poplatku dle zákona č. 368/1992 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů.⁶⁸

Novinkou, která se do ZoZ promítla jeho novelou je povinnost žadatelů o povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) složit kauci ve výši 500 000 Kč.

⁶⁵ Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 8270-8316. Dostupné také z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy. ISSN 1211-1244.

⁶⁶ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.

⁶⁷ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.

⁶⁸ PICHT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0.

Kauce se poskytuje na výzvu Generálního ředitelství ÚP složením částky na zvláštní účet, až po splnění všech stanovených podmínek pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání.⁶⁹ Tato novela byla nastolena z důvodu eliminace těch z množiny agentur, které byly zakládány s úmyslem obcházení právních předpisů či které lze považovat z pohledu ekonomického „zdraví“ za problematické.⁷⁰

2.5.3 Platnost povolení ke zprostředkování zaměstnání

Ke změně došlo také u délky platnosti povolení. Platnost povolení ke zprostředkování zaměstnání trvá po dobu 3 let. Až v případě, kdy je podána další žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání dle § 14 odst. 1 písm. b) nejdříve 3 měsíce před uplynutím platnosti předchozího povolení, se povolení vydává na dobu neurčitou jako opakované. Má to ale podmínku, kdy předchozí povolení ke zprostředkování zaměstnání nezaniklo z důvodu uvedeného v § 63 odst. 1 písm. a), b) nebo d) před vydáním opakovaného povolení. Povolení ke zprostředkování zaměstnání formou uvedenou v § 14 odst. 1 písm. a) a c), které byly obsaženy v kapitole 2.4, se vydává na dobu neurčitou.⁷¹

2.5.4 Evidence agentur práce

Evidenci agentur práce má na starost Ministerstvo práce a sociálních věcí, jejíž součástí je i veřejně dostupný seznam. Ten je ministerstvem aktualizován, tudíž si kdokoli může zkontrolovat, který subjekt je či není agenturou práce.⁷² Aktuální seznam agentur práce je přístupný na internetové adrese.⁷³

2.5.5 Zánik povolení ke zprostředkování zaměstnání

Aby došlo k zániku povolení ke zprostředkování zaměstnání, musí nastat určité skutečnosti, vymezené v § 63 odst. 1. Může se jednat o právní či protiprávní úkon nebo o právní událost. V případě právní události se jde o smrt FO nebo zánik PO. Obdobně je tomu při výmazu podniku zahraniční osoby nebo organizační složky podniku zahraniční osoby z obchodního rejstříku. Do této kategorie se může zahrnout také uplynutí doby,

⁶⁹ MPSV. *Změny v oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce* [online]. MPSV [2017-8-11]. Dostupné také z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zmeny

⁷⁰ BĚLINA, M., J. PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁷¹ MPSV. *Změny v oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce* [online]. MPSV [2017-8-11]. Dostupné také z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zmeny

⁷² TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.

⁷³ https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace

na kterou bylo povolení vydáno. V neposlední řadě povolení ke zprostředkování zaměstnání zaniká na základě rozhodnutí Generálního ředitelství ÚP o odejmutí povolení. Důvodů pro odejmutí povolení je v ZoZ uvedeno několik.⁷⁴

Jestliže FO nebo PO přestane splňovat podmínky pro vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání, kdy se může jednat např. o ztrátu bezúhonnosti, je to důvodem k odejmutí povolení stejně tak jako uložení trestu zákazu činnosti právnické osobě, spočívající ve zprostředkování zaměstnání nebo zprostředkování zaměstnání právnickou či fyzickou osobou v rozporu stanovenými v ZoZ nebo v rozporu s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání nebo s dobrými mravy, nebo jinak poruší povinnosti vyplývající z tohoto zákona. Dalšími důvody je zprostředkování zaměstnání bez sjednaného pojištění, jehož povinnost ukládá § 58a ZoZ. Povolení je odejmuto také v případě, kdy právnická osoba nebo fyzická osoba opakovaně nesplní oznamovací povinnost uloženou v § 59, nebo jestliže právnická osoba zprostředkovává zaměstnání v době pozastavení výkonu činnosti podle zvláštního zákona. PO nebo fyzická osoba může o odejmutí povolení požádat i sama.⁷⁵

Novým důvodem pro odejmutí povolení dle ZoZ je situace, kdy PO nebo FO nejméně po dobu 2 let dočasně nepřidělí žádného svého zaměstnance k výkonu práce u uživatele. Tento bod byl doplněn do odst. 2 § 63 novelou ZoZ. Zda bude povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmuto v případě, kdy právnická nebo FO poruší povinnost, kterou agenturám práce ukládá § 307b, 308 nebo § 309 odst. 2, 3, 5 a 6 ZP, záleží na rozhodnutí Generálního ředitelství ÚP ČR.⁷⁶

2.6 Práva a povinnosti při agenturním zaměstnávání

2.6.1 Oznamovací povinnost agentury práce

Agentura práce je povinna vést evidenci údajů, jak vyplývá z ustanovení § 59 ZoZ. Mezi údaje patří počet volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a). Dále počet jimi umístěných fyzických osob, z toho počet uchazečů o zaměstnání umístěných na základě dohody s ÚP dle § 119a a počet jejich zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele. Je nutno uvést zvlášť

⁷⁴ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.

⁷⁵ Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 8270-8316. Dostupné také z http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy. ISSN 1211-1244.

⁷⁶ MPSV. *Změny v oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce* [online]. MPSV [2017-8-11]. Dostupné také z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zmeny

počet občanů ČR, počet občanů EU, počet občanů ostatních členských států Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska a počet ostatních cizinců podle státní příslušnosti. Agentura práce vyplní příslušný formulář, který má možnost získat na MPSV, nebo je dostupný na internetových stránkách ministerstva.⁷⁷ Údaje je nutno sdělit do 31. ledna běžného roku Generálnímu ředitelství ÚP za předchozí kalendářní rok.⁷⁸

2.6.2 Pojištění agentury práce

Agentury práce jsou povinny sjednat pojištění pro případ svého úpadku. Tato povinnost je platná od 1. 1. 2012. Do 31. 12. 2011 bylo povinno sjednat i pojištění pro případ úpadku uživatele.⁷⁹ Na základě pojištění proti úpadku vzniká dočasně přidělenému zaměstnanci právo na plnění v případě, kdy mu agentura práce z důvodu svého úpadku nevyplatila mzdu. Pojištění je nutno sjednat ve výši zajišťující výplatu mzdy nejméně do výše trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku všech svých zaměstnanců, které dočasně přiděluje nebo které bude dočasně přidělovat k výkonu práce u uživatele.⁸⁰

Agentura má taktéž povinnost neprodleně informovat generální ředitelství ÚP o poskytnutém pojistném plnění a o zániku pojištění. Nedoloží-li sjednané pojištění Úřadu práce do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání, nedojde k odejmutí povolení, jako tomu bylo podle staré právní úpravy, ale dopustí se přestupku, za který lze uložit pokutu do 20 000 Kč. To nastává pouze v případě, má-li agentura práce pojištění řádně sjednáno.⁸¹

2.7 Srovnatelné podmínky

Srovnatelné podmínky jsou složeny ze mzdových a pracovních podmínek. Jedním z požadavků právní úpravy je zajištění rovných pracovních a mzdových podmínek dočasně přiděleného zaměstnance agentury práce s kmenovým zaměstnancem uživatele.⁸²

⁷⁷ https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/prehledzpr

⁷⁸ Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 8270-8316. Dostupné také z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy. ISSN 1211-1244.

⁷⁹ PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0.

⁸⁰ Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 8270-8316. Dostupné také z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy. ISSN 1211-1244.

⁸¹ MPSV. *Nejčastější otázky a odpovědi k novele zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů v souvislosti s agenturami práce* [online]. MPSV [11.8.2017]. Dostupné také z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zmeny

⁸² PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. ISBN 978-80-7552-609-0.

O pracovních a mzdových podmínkách pojednává ZP v § 309 odst. 5. Povinností agentury práce a uživatele je zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Definice srovnatelného zaměstnance je popsána již v kapitole 2.4.1. Smyslem tohoto tvrzení je zabránit sociálnímu dumpingu. Odpovědnost za to, že pracovní a mzdové podmínky přiděleného zaměstnance nebudou horší, je dle ZP společnou odpovědností uživatele a agentury práce. Avšak agentura práce je subjekt, který je povinný sjednat v případě potřeby nápravu, resp. vůči kterému je zaměstnanec oprávněn domáhat se uspokojení práv, která mu takto vznikla.⁸³ Je povinna na žádost přiděleného zaměstnance, popřípadě zjistí-li tuto skutečnost jinak, i bez žádosti, zajistit rovné zacházení. Jestliže agentura rovné podmínky svému zaměstnanci nezajistí, má zaměstnanec právo na uspokojení vzniklých práv, jež mu takto vznikla.⁸⁴

Srovnatelné podmínky slouží především k ochraně agenturních zaměstnanců před diskriminací ze strany agentury práce a uživatele, ale i zaměstnance uživatele, jelikož postupně vylučuje jejich případné nahrazování levnějšími zaměstnanci agentur práce.⁸⁵

Informace o pracovních a mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance jsou povinnou náležitostí dohody o dočasném přidělení zaměstnance mezi agenturou práce a uživatelem. Agentura práce uvádí tyto podmínky i v písemném pokynu, jímž svého zaměstnance přiděluje k dočasnému výkonu práce u uživatele.⁸⁶

K mezinárodním právním předpisům, upravující rovné pracovní a mzdové podmínky agenturního zaměstnance, lze zařadit Směrnici 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání. Obsahuje bližší specifikaci základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání, než tomu bylo u Směrnice 91/383/EHS, jež zakotvovala požadavek rovných pracovních podmínek týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.⁸⁷

Odstavec první říká, že základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání agenturních zaměstnanců mají být po dobu trvání jejich přidělení k uživateli přinejmenším

⁸³ PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. ISBN 978-80-7552-609-0.

⁸⁴ BĚLINA, M., J. PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁸⁵ STÁDNÍK, Jaroslav a Petr KIELER. Agenturní zaměstnávání a zákoník práce (I.). *Mzdová praxe*. [online]. 2015, roč. 2015, č. 4 [cit. 2018-04-24]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d49987v61504-agenturni-zamestnavani-a-zakonik-prace-i/>

⁸⁶ HLOUŠKOVÁ, P., E. HOFMANNOVÁ a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.2.2018*. 11. vyd. Olomouc: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-115-4.

⁸⁷ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.

stejně jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě. V souvislosti s tímto odstavcem je nutné dodržovat pravidla, která se uplatňují u uživatele týkající se ochrany těhotných žen, kojících matek, ochrany dětí a mladistvých, rovného zacházení s ženami a muži, jakýchkoli opatření pro boj proti diskriminaci z důvodu pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání, přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace, v souladu s právními a správními předpisy, kolektivními smlouvami a dalšími ustanoveními.⁸⁸

Z praxe jsou známy případy, kdy není možné srovnat agenturního zaměstnance s žádným zaměstnancem kmenovým, z důvodu nižší kvalifikace nebo kratší délky praxe. V těchto případech záleží na uvážení agentury práce a uživatele, jak velký bude rozdíl v podmínkách kmenového a agenturního zaměstnance. Rozdíl by však neměl být v rozporu s dobrými mravy a měl by odpovídat ekonomickému přínosu odvedené práce. V praxi to znamená, že jestliže agenturní zaměstnanec odevzdá například o 30 % méně práce než zkušenější kmenový zaměstnanec, měla by být také jeho vyplacená mzda cca o 30 % nižší. To nebude platit v případech, kdy zaměstnanec bez praxe odvádí stejné pracovní výsledky jako zkušený zaměstnanec.⁸⁹

Pro zajímavost lze porovnat českou právní úpravu srovnatelných podmínek se slovenskou. Tato právní úprava podle § 58 odst. 9 ZPSl zní: „*Po dobu dočasného přidělení poskytuje zaměstnanci mzdu, náhradu mzdy, cestovní náhrady zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil, nebo agentura dočasného zaměstnávání. Pracovní podmínky včetně mzdových podmínek a podmínek zaměstnávání dočasně přidělených zaměstnanců musí být nejméně stejně příznivé jako u srovnatelného zaměstnance uživatelského zaměstnavatele.*“⁹⁰

2.7.1 Pracovní podmínky

ZP na rozdíl od právních úprav jiných evropských zemí blíže nevymezuje, co zahrnuje do okruhu pracovních a mzdových podmínek dočasně přiděleného zaměstnance. To v praxi mnohdy vyvolává diskuze v případě některých méně významných plnění, která

⁸⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání. In: *Úřední věstník Evropské unie*. L 327. 2008, svazek 51, s. 9-14. ISSN 1725-5074. Dostupné také z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:CS:PDF>

⁸⁹ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.

⁹⁰ PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2013. s.132. ISBN 978-80-7400-481-0.

nemají svůj přímý původ ve výkonu práce. Jedná se například o příspěvky na penzijní připojištění či odměny při životních jubileích apod.⁹¹

Dřívější úprava ZP v § 224 ZP, odpovídala na otázku, co všechno patří mezi pracovní podmínky ve smyslu agenturního zaměstnávání alespoň z části. Mezi pracovní podmínky řadila zařízení pro zaměstnance, vzhled a úpravu pracovišť. Dále vytváření podmínek pro uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců a v neposlední řadě závodní preventivní péči. Tato úprava tak vyjadřovala, že i méně významné benefity jako např. příspěvek na sport a kulturu patří mezi pracovní podmínky, které musí být stejné pro zaměstnance agentury práce srovnatelné zaměstnance uživatele.⁹²

Aktuální úprava je však o něco stručnější a co se týče obecně pracovních podmínek, ukládá zaměstnavatelům povinnost vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, a v souladu se zvláštními právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance pracovnělékařské služby. Zaměstnavatel může dle odst. 2 zaměstnanci poskytnout také odměnu při životním nebo pracovním jubileu a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod, či za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelních událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví či majetek.⁹³

Dalším náznakem k vymezení pojmu pracovní podmínky může být § 110 odst. 4 ZP, jenž specifikuje, dle jakých kritérií jsou podmínky posuzovány. Posuzovány jsou dle obtížnosti pracovních režimů, vyplývajících z rozvržené pracovní doby, např. do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci či práci přesčas. Dále dle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a dle rizikovosti pracovního prostředí.⁹⁴

Podrobnější vymezení pracovních podmínek je vymezeno ve směrnici 2008/104/ES. Čl. 3 odst. 1 písm. f) definuje základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání jako pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání stanovené v právních a správních předpisech, kolektivních smlouvách či dalších obecně závazných ustanoveních. Rozumí jimi délku

⁹¹ PICHRT, J. a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0.

⁹² TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.

⁹³ Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84, s. 3146-3241. Dostupné také z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy. ISSN 1211-1244.

⁹⁴ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.

pracovní doby, práce přesčas, přestávek, dobu odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků. Agentura práce musí dohlédnout na to, aby všechna zvýhodnění, plynoucí z právních předpisů, kolektivních smluv nebo vnitřních předpisů platila pro zaměstnance agentury práce minimálně ve stejné míře jako pro zaměstnance kmenové.⁹⁵

2.7.2 Mzdové podmínky

Pokud jde o mzdové podmínky, agenturnímu zaměstnanci musí být poskytována mzda ve výši, v jaké ji obdrží nebo by ji obdržel zaměstnanec uživatele, který vykonává práci stejné či srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, konanou ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.⁹⁶

Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností, jež jsou potřebné pro výkon práce. Dále se posuzuje dle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže, stejně tak jako působení negativních vlivů práce.⁹⁷

Co se týče české právní úpravy, opět v ní přesná definice mzdových podmínek není obsažena. Právo na zajištění rovných mzdových podmínek náleží jak zaměstnancům, jejichž pracovní poměr je založen pracovní smlouvou, tak zaměstnancům pracujícím na základě dohody o pracovní činnosti. Ačkoli benefitem z dohody o pracovní činnosti není mzda, nýbrž odměna, musí být podmínky zajištěny oběma skupinám agenturních zaměstnanců.⁹⁸ Ustanovení § 110 odst. 1 ZP stanoví, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.⁹⁹

⁹⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání. In: *Úřední věstník Evropské unie*. L 327. 2008, svazek 51, s. 9-14. ISSN 1725-5074. Dostupné také z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:CS:PDF>

⁹⁶ ŠUBRT, Bořivoj. Ještě k agenturnímu zaměstnávání – pracovní podmínky zaměstnanců. *Mzdová praxe*. [online]. 2015, roč. 2008, č. 10 [cit. 2018-04-24]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4041v5441-jeste-k-agenturnimu-zamestnavani-pracovni-podminky-zam/?search_query

⁹⁷ Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84, s. 3146-3241. Dostupné také z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy. ISSN 1211-1244.

⁹⁸ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.

⁹⁹ Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84, s. 3146-3241. Dostupné také z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy. ISSN 1211-1244.

Vezme-li se v potaz směrnice 2008/104/ES, jejím požadavkem v případě odměňování je rovnost kmenových zaměstnanců uživatele a zaměstnanců agentury práce. Mimo mzdu se tedy může jednat o odměnu za splnění plánu vyhlášenou v daném podniku, výplatu celopodnikových prémie, výplatu 13. mzdy.¹⁰⁰

Pokud jde o vyplácení nadstandardních či speciálních benefitů, jako např. finanční dar u příležitosti narození dítěte či příspěvek na prohlubování kvalifikace, ty agenturním zaměstnancům přiznávány většinou nejsou. V mnohých případech bývá nepřiznání některých forem odměňování zaměstnanců agentury práce ospravedlňováno dočasností výkonu jejich práce. Zejména se jedná o případy, kdy je od začátku známo, od kdy do kdy bude zaměstnanec u uživatele pracovat. Panuje zde snaha o zabránění diskriminace agenturních zaměstnanců, avšak ne zajištění užívání všech nadstandardních benefitů vyplývajících ze sociálních programů uživatelských firem. Účelem těchto speciálních benefitů je budování dlouhodobého a pevného vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, případně zabránění jeho odchodu ke konkurenci. Což se agenturních zaměstnanců přímo netýká, jelikož jde jen o dočasný vztah.¹⁰¹

V souvislosti se zajištěním rovných pracovních a mzdových podmínek je možno setkat se s případy souvisejícími s povinností poskytovat agenturním zaměstnancům stravenky za zvýhodněnou cenu. Jak je zmíněno výše, směrnice pro agenturní zaměstnance požaduje v článku 6 odst. 4 přístup k jídelně v podniku uživatele za stejných podmínek, jaké mají zaměstnanci přímo u uživatele. Pokud tedy uživatel zajišťuje svým zaměstnancům zlevněné stravování či jim poskytuje stravenky za zvýhodněnou cenu, musí agentura práce spolu s uživatelem zajistit, aby tyto benefity byly poskytnuty i agenturním zaměstnancům.¹⁰²

Mohlo by se zdát, že řešení nedostatku zaměstnanců určité profese prostřednictvím dočasně přidělených zaměstnanců je pro uživatele nákladnější než obsazení míst vlastními zaměstnanci. V realitě tomu tak není. Prvním faktorem, kdy je zaměstnanec agentury pro uživatele levnější variantou, je jeho jednodušší a méně nákladné propouštění, jelikož mu neplatí odstupné ani neposkytuje pracovní volno s náhradou mzdy u dlouhodobých překážek v práci. Uživatel šetří i v oblasti personalistiky, kterou vykonává agentura.¹⁰³

¹⁰⁰ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.

¹⁰¹ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.

¹⁰² TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.

¹⁰³ PICHRT, J. a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0.

3 Agenturní zaměstnávání z pohledu agentury práce a zaměstnavatele

3.1 Agenturní zaměstnávání z pohledu agentury práce

3.1.1 Představení agentury a její klienti

Pro praktickou část této práce bude sloužit vybraná ostravská pobočka agentury práce, působící na celosvětovém trhu. Jedná se o mezinárodní společnost, mající původ v Americe.

Tato společnost dosahuje obrátu \$22 miliard a má již 65letou zkušenost v oboru. Disponuje největší světovou sítí v oblasti lidských zdrojů s téměř 4 400 pobočkami, z toho 35 v ČR, ve více než 80 zemích světa. Mimo pobočky má i „on-sity“, které spočívají v tom, že agentura má své pracovníky – zhruba 2 až 3 - přímo u klientů. Využívá jich při větších zakázkách. Dělá vše pro to, aby vyhověla potřebám svých 400 000 zákazníků ročně, k nimž se řadí jak menší a střední podniky z různých odvětví, tak největší světové nadnárodní korporace. O které se jedná konkrétně, si uvedeme v textu níže.¹⁰⁴

Co se týče čísel platných pro ČR, vybraná agentura se každý měsíc stará o personální a mzdovou agendu pro téměř 11 500 zaměstnanců, které vyhledala a ti následně pracují u jejích klientů. Jako největší personální agentura v ČR zajistí práci přibližně pro 24 000 lidí ročně, prostřednictvím 35ti poboček, rozptýlených po celé ČR.

Snaží se hledat lidem práci u nejlepších zaměstnavatelů v ČR. Vztahy udržuje se zhruba 400 000 klientů, z nichž 90 % je na seznamu Fortune Global 500. V ČR organizuje náborové akce pro 1 200 firem z různých odvětví. V současné době obsazuje nejvíce zaměstnanců pro technologické společnosti, zákaznický servis či výrobní společnosti. Jedná se o práci ve výrobě, administrativě, financích, logistice, call centrech, IT, inženýringu apod.

Mezi nejvýraznější klienty, se kterými agentura spolupracuje patří Škoda Auto, Valeo, O2, IBM, DHL, Honeywell, Foxconn Global Services Division s.r.o. (FGSD), innogy Česká republika, FleetCor, SteelCase, Simoldes Group, Procter & Gamble Rakovník, CEMEX, JTEKT Automotive Czech Plzeň s.r.o. (JAPL), Siemens, Bohemia energy, OLYMPUS, E.ON v České republice, International SOS, Technip, VogelSang CZ s.r.o., BMW, Fortuna, Brembo Czech s.r.o., Wrigley, Pegatron, a další. Vyhledává pracovníky pro call centra i společnosti požadující držitele průkazu na vysokozdvizné vozíky. Hledá také brigády pro studenty.¹⁰⁵

¹⁰⁴ Interní materiály společnosti

¹⁰⁵ Interní materiály společnosti

3.1.2 Analyzovaná data

Pohovorem se zástupcem pracovní agentury z ostravské pobočky bylo zjištěno, že mezi agenturními zaměstnanci převažují Češi, Poláci – ti buď dojíždějí nebo jim agentura poskytuje i ubytování, to ale v krajích mimo Ostravu. Zaměstnání jsou zde i Slováci, těch je minimum a převážně zde žijí. Zaznamenaní jsou i obyvatelé EU, kteří se zde přistěhovali za prací.¹⁰⁶

Mezi služby, jež agentura nabízí se mimo jiné řadí permanent placement, školení pro společnosti, účetnictví pro kmenové zaměstnance, IT služby, kdy zapůjčují informatiky svým klientům, call centrum. Pokrývají všechny potřeby zaměstnavatelů počínající vyhledáním a nábořem talentů, přes jejich hodnocení, trénink a rozvoj, řízení kariéry, až po agenturní zaměstnávání a outsourcing. Vždy společnosti ručí za výsledek. Personalisté působí zároveň v roli poradce. Dokáží uchazeči poradit, jaké jsou jeho možnosti na trhu práce, jak napsat či upravit profesní životopis, jak vylepšit celkovou prezentaci nebo vhodněji formulovat odpovědi na otázky, které bývají předmětem pohovoru. Mezi další činnosti agentury patří inzerování, kdy na přání klienta na inzerátu nepanuje jeho jméno, nejsou zde tedy klienti takzvaně podepsáni. Uživatelé si nepřejí inzerovat pod značkou v případě, že hledají zaměstnance do kmene. Požadují diskrétnost a agentura jim v tom vychází vstříc. Na inzerátu se uvede značka agentury, ale místo jména klienta se uvede slovní spojení např. ve tvaru „pro našeho významného klienta“. Jako všude jsou zde ale i výjimky, kterým zveřejnění společnosti nedělá problém.¹⁰⁷

Zaměstnance vyhledávají a obsazují zejména na dělnické pozice, tzv. „modré límečky“. A to dělnické pozice kvalifikované i nekvalifikované. Nejčastěji jde o profese skladník, operátor výroby, obsluha CNC, valčíři kovů, hutníci, oblast automobilového, strojního a hutního průmyslu. Při zaměstnání do kmene se jedná taktéž o různorodé pozice – jednatelé, zákaznické linky s jazykovou vybaveností (rumunština), finanční ředitel apod. Do jaké oblasti se agentura nepouští je gastronomie a potravinářství z důvodu vysoké fluktuace. Lidé jsou zde zvyklí na placení na ruku, a to tato agentura neprovádí a ani nechce.¹⁰⁸

Co se týče náboru na tyto pozice, odvíjí se především od požadavků klientů. Mezi požadavky patří mimo jiné tzv. hard skills např. ve formě průkazu na vysokozdvizný vozík. Provádí se interní testy, buď na pobočce agentury či přímo u uživatele, který k tomu vyhradí

¹⁰⁶ Informace poskytnuté agenturou práce

¹⁰⁷ Informace poskytnuté agenturou práce

¹⁰⁸ Informace poskytnuté agenturou práce

místnost. Dále se ověřuje směnnost. To znamená, že agentura zjišťuje, zda se zaměstnanec má dostat jak do práce, tak i z práce. Rámcové informace jsou probírány po telefonu.¹⁰⁹

Postup při nástupu je následující. Pracovníci agentury asistují při výběrovém řízení, hlavní a poslední slovo má však klient. Nutná je vstupní lékařská prohlídka u závodního lékaře. S agenturou je uzavřena pracovní smlouva či dohoda o pracovní činnosti. Nesmí být sjednána dohoda o provedení práce. S klientem, u kterého je pak vykonávána příslušná práce je sjednán písemný pokyn. Mezi agenturou práce a klientem je sjednána dohoda o dočasném přidělení práce. Jaké náležitosti musí dohoda o dočasném přidělení a písemný pokyn obsahovat je uvedeno již v teoretické části. Co se týče ochranných pracovních pomůcek, častěji jsou zajišťovány agenturou. Jsou ale i případy, kdy část OPP poskytne agentura a část klient. V případě, kdy klient nechce poskytnout své pracovní pomůcky, agentura musí obstarat například boty s kovovou špičkou a dlouhé kalhoty nebo si starší kalhoty zaměstnanec obstará sám. V rámci školení agentura zaměstnanci předá pouze základní informace, školení BOZP pak zprostředkovává až klient. Agentura je zajištěna proti škodám způsobenými zaměstnanci. Má sjednané pojištění do výše 40 milionů Kč. Aby byla škoda krytá pojišťovnou, nesmí být zaměstnanec při výkonu práce pod vlivem alkoholu, jinak škodu agentura vymáhá po zaměstnanci. Sjednané má také pojištění proti úpadku a pro nemoc z povolání.¹¹⁰

Zaměstnanec je zaměstnancem agentury, ta řeší všechny administrativní části a záležitosti. Vypracovává pro klienta taktéž soupis lidí, kteří se v daný den mají pohybovat na pracovišti. Fyzický výkon, lékař a dovolená spadá do záležitostí uživatele. Je vedena docházka za každý měsíc, kterou zpracuje pro agenturu uživatel, aby mu následně mohla zaměstnanci vyplatit příslušnou mzdu. Agentura dává na výběr dva výplatní termíny, přičemž ve většině případů zvolí ten, který se více blíží výplatnímu termínu kmenových zaměstnanců.¹¹¹

S délkou pracovního poměru je to různé. Průměrná délka úvazku činí šest a více měsíců. Klienti požadují zaměstnance minimálně na půl roku, ale zaměstnanci v mnohých případech odejdou již ve zkušební době. Nesmí být přiděleni neomezeně, je nutno vždy vymezit dobu, ve které bude zaměstnanec práci vykonávat. Na rozdíl od normálního pracovního poměru, kde to ZP neumožňuje, je u agenturního zaměstnávání povoleno řetězení smluv. To znamená možnost prodloužení dohody o pracovní činnosti či pracovní

¹⁰⁹ Informace poskytnuté agenturou práce

¹¹⁰ Informace poskytnuté agenturou práce

¹¹¹ Informace poskytnuté agenturou práce

smlouvy neomezeně krát. A na rozdíl od normálního pracovního vztahu je zde také možnost ukončení pracovního poměru např. již po 15ti dnech od doručení ukončení od klienta, tudíž je předcházeno dlouhé výpovědní lhůtě. Zkušební doba je naopak standartní. Z toho důvodu se pracovní smlouva uzavírá alespoň na dobu šesti měsíců.¹¹²

Vybraná agentura bývá jako každá agentura podrobována kontrolám. Jedná se o pravidelné inspekce ze SÚIP, cizinecké policie z důvodu zaměstnávání občanů EU, ale i pracovníků Úřadu práce. Odtud agentura eviduje přibližně čtyři kontroly za rok. Jsou tedy poměrně intenzivní. V nedávné době zde proběhla také kontrola na diskriminaci. Jednalo se o kontrolu na popud zaměstnance, jenž se ucházel o práci, ale nesplňoval potřebné požadavky na tuto práci. Neovládal práci na PC, ani potřebné cizí jazyky. Agentura mu však vzápětí nabídla jinou pracovní pozici, tudíž se ze strany agentury nemohlo jednat o diskriminaci, jak sama uznala i inspekce práce. Je kontrolována i z hlediska dodržování legislativy.¹¹³

Na otázku, jak agentura motivuje zaměstnance k lepším výkonům, odpověděli, že v první řadě mzdovým ohodnocením. Dále je zaveden docházkový bonus. Z tohoto důvodu odevzdává klient agentuře docházku zaměstnance za každý měsíc. Dalším motivujícím prostředkem je hodnocení za splnění úkolů. V tomto případě se vyplácí bonusy přímo od klienta. Na programu jsou také různé motivační akce, jako nyní s heslem „doporuč a získej“ - kdo doporučí agentuře člověka a ten nastoupí, po odpracování tří měsíců získá 3 000 Kč.¹¹⁴

Výhody, které zástupce agentury spatřuje v agenturním zaměstnávání na straně klientů je náborová flexibilita, kdy je agentura schopna zajistit velké množství zaměstnanců na konkrétní práci. Uplatňuje se kratší než dvouměsíční výpovědní lhůta. Agentura supluje také část personálního oddělení, což uživatelům šetří čas. Agentury klientům fakturují služby, ne mzdy, tudíž si mohou dovolit navýšit počet lidí, které pro danou práci potřebují, což je pro ně také obrovskou výhodou z důvodu omezených „budgetů“ na mzdy zaměstnanců. Pro absolventy nebo nezaměstnané, kteří nemůžou najít práci do trvalého pracovního poměru, je to ideální startovací čára. Získají pracovní zkušenosti, díky kterým si mohou lépe najít práci na dobu neurčitou.¹¹⁵

¹¹² Informace poskytnuté agenturou práce

¹¹³ Informace poskytnuté agenturou práce

¹¹⁴ Informace poskytnuté agenturou práce

¹¹⁵ Informace poskytnuté agenturou práce

Naopak nevýhody na straně klientů mohou spočívat v jakémsi spojení s agenturou, kdy mu může udělat špatné jméno apod. Agentury fakturují finanční částky jak za služby, tak za zaměstnance, i s příslušnou marží.¹¹⁶

Výhodami z pozice zaměstnance mohou být dle zástupce agentury srovnatelné podmínky, které nemůžou být nikdy horší než u kmenového zaměstnance. Další výhodou může být spolupráce s agenturou, která je již delší dobu na trhu a je tak dostatečně osvědčená.¹¹⁷

Co se týče nevýhod, radí zde flexibilitu ukončení. Pokud naopak chce zaměstnanec odejít sám, tak je mu to umožněno rychleji než u klasického pracovního vztahu.¹¹⁸

V případě, že jsou zaměstnanci nespokojeni, a to opakovaně u stejného klienta, agentura samozřejmě vzniklý problém s klientem řeší. Dělá vše pro to, aby její zaměstnanci byli spokojeni. Agentura se setkala také s případy, kdy zaměstnanci chtějí od klienta odejít z důvodu, že tyto zaměstnance klientovi někdo „přetahuje“.¹¹⁹

3.1.3 Statistiky za pobočku Ostrava

Pohovorem se zástupcem námi vybrané agentury byly zjištěny následující statistiky. Co se týče vývoje počtu agenturních zaměstnanců přímo na ostravské pobočce, bylo zjištěno, že došlo k jeho nárůstu. Mezi roky 2015 a 2016 agentura navýšila počet přidělených zaměstnanců o 25 %, stejně tak o dalších 25 % následně mezi léty 2016 a 2017. Obdobný nárůst očekává i v roce 2018. Konkrétní čísla počtu zaměstnanců nebyla agenturou poskytnuta, jelikož by dle jejích slov byla velmi lehce odhalitelná pro konkurenci. A s ohledem na to, že v této práci nemá zaznít její jméno, je to plně respektováno.¹²⁰

Struktura agenturních zaměstnanců je velice rozmanitá. Věkové rozmezí zaměstnanců se pohybuje od 18 let s tím, že jsou zde zaměstnáni lidé i nad 56 let. V rozmezí 18 – 25 let zde pracuje 29 %. Další největší procento zaujímá věková hranice mezi 26ti – 35ti lety s 25 %. Třetí místo obsadili zaměstnanci ve věku 36 – 45 let s 18 %. Druhou nejmenší část tvoří věkové rozhraní mezi 46 – 55 let. Vede si o pouhé 1 % hůře než kategorie 36 - 45 let. Nejmenší část náleží zaměstnancům v nejvyšším věku a to kategorii nad 56 let. Zaujímá 11 %.¹²¹ Složení zaměstnanců dle věkových skupin je znázorněno v grafu 3.1.

¹¹⁶ Informace poskytnuté agenturou práce

¹¹⁷ Informace poskytnuté agenturou práce

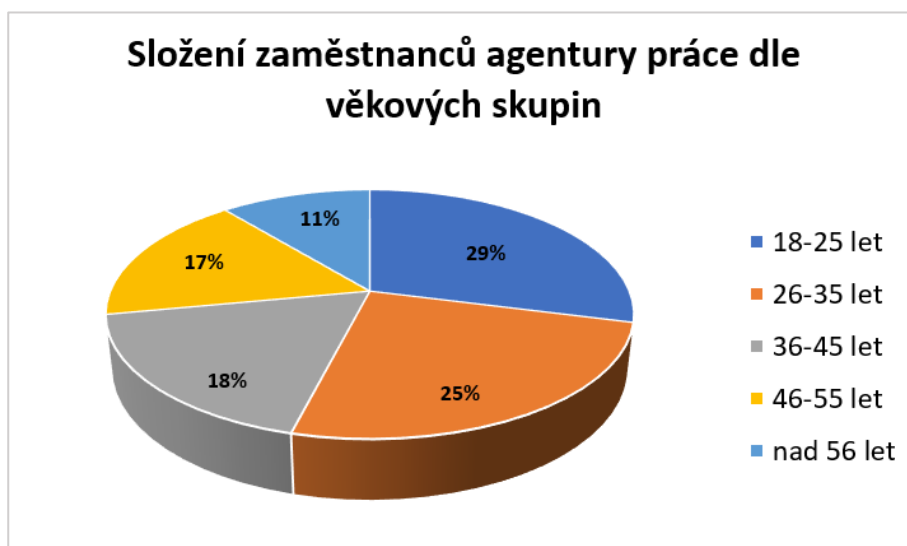
¹¹⁸ Informace poskytnuté agenturou práce

¹¹⁹ Informace poskytnuté agenturou práce

¹²⁰ Informace poskytnuté agenturou práce

¹²¹ Informace poskytnuté agenturou práce

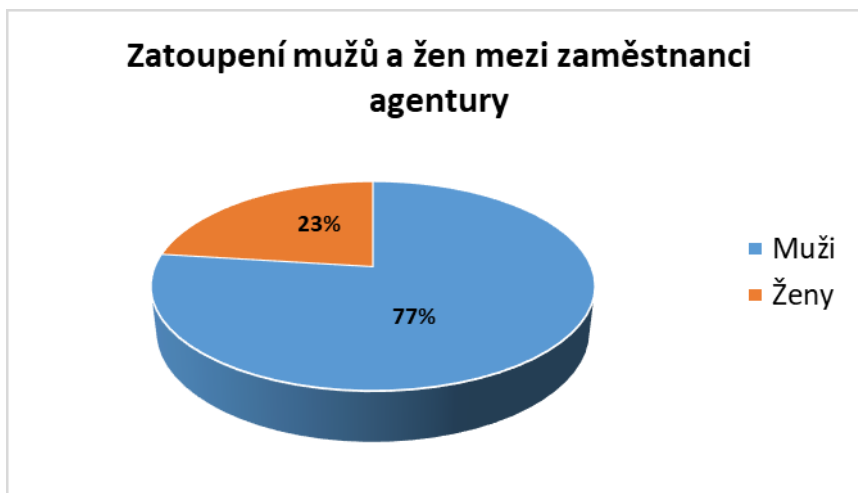
Graf 3.1 Složení zaměstnanců agentury práce dle věkových skupin



Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat společnosti

Z hlediska pohlaví bylo zjištěno, že v této agentuře zabírají poměrnou část muži, a to s celými 77 %. Ženy obsazují pouze 23 %.¹²² Znázorněno níže v grafu 3.2.

Graf 3.2 Zastoupení mužů a žen mezi zaměstnanci agentury



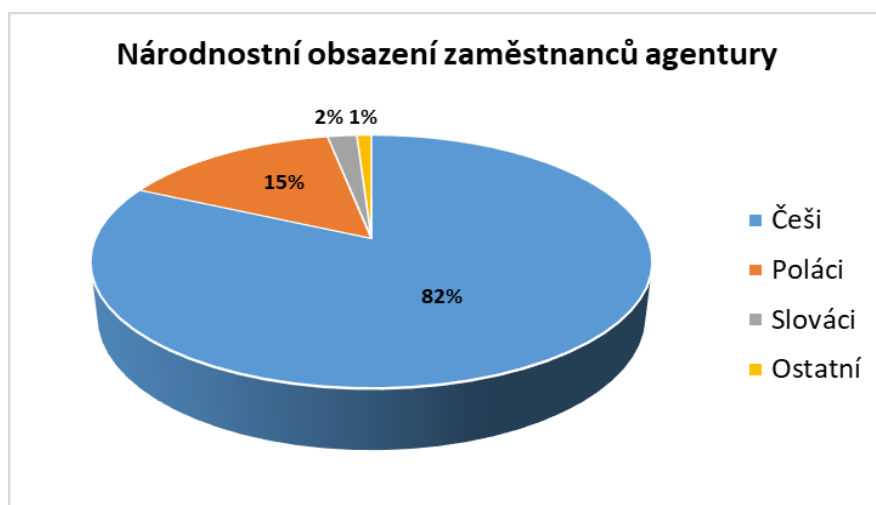
Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat společnosti

Zaměstnanci jsou složeni ze tří nejvýznamnějších zástupců národnosti, viz. graf 3.3. V největším měřítku jsou to Češi s 82 %, na druhém místě Poláci s 15 %. Třetí místo obsazují Slováci se 2 %. Mezi zbylé 1 % řadíme ostatní národnosti.¹²³

¹²² Informace poskytnuté agenturou práce

¹²³ Informace poskytnuté agenturou práce

Graf 3.3 Národnostní obsazení zaměstnanců v agentuře práce



Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat společnosti

Zájem o náborové služby agentury práce oproti předchozím letům stoupá, ať už se jedná o kvalifikované či nekvalifikované pozice. Větší zájem se projevuje i tím, že agenturu kontaktují i sami klienti.¹²⁴

Všechny benefity, které agentura poskytuje svým agenturním zaměstnancům, kopírují benefity poskytované jejími klienty s ohledem na dodržování srovnatelných podmínek s kmenovými zaměstnanci. Co poskytuje mimo srovnatelné podmínky navíc je doporučující program. Jeho název zní "Doporuč kamaráda a získej 3 000 Kč". Není vázaný na to, zda dotyčný je nebo není zaměstnancem agentury. Odměna náleží za zprostředkování kontaktu na člověka, který není zaměstnancem společnosti, není dosud v její interní databázi kandidátů a nastoupí do pracovního poměru a odpracuje tři měsíce plného úvazku, což činí 480 hodin. Dále je to Cafeteria systém – každý agenturní zaměstnanec má své vlastní přihlašování údaje do systému, ve kterém si může vytisknout online slevové kupony do různých obchodů. Kupony jsou pravidelně obměňovány.¹²⁵

Za každý měsíc pracovníci agentury zpracovávají přibližně 11 500 mezd pro agenturní zaměstnance. Tento počet je v rámci měsíců orientačně stejný, jelikož zaměstnanci fluktuují, tzn. měsíčně mohou přibýt stovky nových zaměstnanců, kterým agentura zprostředkuje práci, ale zároveň ubydou zaměstnanci stálí.¹²⁶

¹²⁴ Informace poskytnuté agenturou práce

¹²⁵ Informace poskytnuté agenturou práce

¹²⁶ Informace poskytnuté agenturou práce

3.1.4 Názor agentury práce na právní úpravu a novelu

Zástupce agentury byl dotázán také na právní úpravu a novelu ZoZ, jež se dotýká agenturního zaměstnávání. Zda se s ní ztotožňuje, či k ní má nějaké výhrady.

Zástupcem agentury bylo sděleno, že společnost je součástí Asociace poskytovatelů personálních služeb (APPS), která se podílela na vytváření přijaté novely. Mnohé z přijatých návrhů byly právě návrhy APPS, v právní úpravě by tedy nic neměnila. Již nyní se ukázalo, že např. zavedená kauce ve výši 500 000 Kč z trhu eliminovala některé pochybné agentury práce, které se pohybovaly na hraně zákona.¹²⁷

Na otázku, zda jsou pro agenturu novely upravující agenturní zaměstnávání přínosem nebo je to spíše obtěžující, bylo odpovězeno, že na novelách se podílí jako poradní hlas prostřednictvím APPS. Jako jednička na trhu vždy respektuje zákony a řídí se také Etickým kodexem APPS¹²⁸. Agenturní zaměstnávání není statické, mění se v čase, stejně jako se mění trh práce a na změny je potřeba reagovat, mj. např. i novelizacemi nevyhovujících ustanovení, jako např. původní zákaz pro agentury zaměstnávat osoby se zdravotním postižením nebo invalidním důchodem, kdy byl zákaz platný dva roky, poté byl novelizací zrušen.¹²⁹

Další novinkou, zmíněnou již v teoretické části, jež se do novely ZoZ promítla, je povinnost žadatelů o povolení ke zprostředkování zaměstnání dle § 14 odst. 1 písm. b) složit kauci ve výši 500 000 Kč. Kauce se poskytuje na výzvu Generálního ředitelství ÚP. Částka se posílá na zvláštní účet jednorázově a v celkové výši.¹³⁰ Sama agentura prosazovala, aby kauce byla zavedena, jelikož by měla za následek eliminaci malých „černých“ agentur. To se také v určitém měřítku podařilo. Kauce je vratná pouze v případě zániku agentury.¹³¹

Změnu v oblasti doby platnosti povolení, kdy je povolení vydáno pouze na dobu tří let a až po podání další žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání se povolení vydá na dobu neurčitou, plně respektuje. Stejně tak respektují i situaci, kdy Úřad práce agentuře povolení ke zprostředkování zaměstnání odejme v případě, že agentura práce nejméně po dobu 2 let dočasně nepřidělila žádného svého zaměstnance k výkonu práce u uživatele.¹³²

¹²⁷ Informace poskytnuté agenturou práce

¹²⁸ Dostupné na: <http://www.apps.cz/wp-content/uploads/2017/03/etick-kodex-6-2014.pdf>

¹²⁹ Informace poskytnuté agenturou práce

¹³⁰ MPSV. *Změny v oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce* [online]. MPSV [cit. 2017-8-11]. Dostupné také z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zmeny

¹³¹ Informace poskytnuté agenturou práce

¹³² Informace poskytnuté agenturou práce

3.2 Agenturní zaměstnávání z pohledu zaměstnavatele

3.2.1 Agenturní zaměstnávání u vybraných zaměstnavatelů v praxi

Dle slov personálních zaměstnanců vybraných společností využívají společnosti agenturní zaměstnávání z důvodu rychlého a aktuálního pokrytí potřeb zaměstnanců, vykryvá výkyvy ve výrobě. Není zpravidla realizováno pro odborné pozice, ale zejména pro pozice operátorů. Současně firmě nevzniká stejný závazek jako ke kmenovým zaměstnancům. V případě druhé společnosti je agenturní zaměstnávání využíváno pro nedostatek vlastních zaměstnanců. Má nedostatek kvalitních svářečů nebo se nestíhají zakázky, proto společnost volí formu agenturního zaměstnávání.

Pro spolupráci s agenturou práce se společnost rozhodne v momentě, kdy potřeba pracovní síly není časově konstantně stálá a je potřeba pokrýt okamžitou potřebu po pracovnících. Společnost nestíhá práci a nemůže sehnat kvalitní zaměstnance. Agentura tak sežene vhodné kandidáty například i z jiných zemí mimo ČR.

V praxi agenturní zaměstnávání u vybraných společností funguje tak, že dle smluvních podmínek agentura zajistí v požadovaném čase a kvalitě pracovníky, sepiše s nimi potřebné dokumenty a smlouvy, které vychází z dohody s uživatelem, seznámí je s pracovní náplní. Agentura je zaměstnavatel pracovníka, proto zajistí i potřebná školení. Měsíčně pak fakturuje za dodání pracovníků dle podmínek sjednaných ve smlouvě o zprostředkování pracovníků. V případě druhé společnosti do společnosti přijde zástupce agentury práce a společnost jí sdělí, na jaké pozice a činnosti zaměstnance potřebuje. Jedná se zejména o svařování a broušení. Zaměstnanci proto musí splňovat požadovanou kvalifikaci, což obnáší složení státních svářečských zkoušek. Zaměstnanec musí být držitelem svářečského průkazu a mít osvědčení svářeče. Svářecí inženýr ze společnosti s uchazeči provede zkušební sváry ještě předtím, než jsou ke společnosti přiděleni. Pokud obstojí, jsou přijati. Následně je sepsána smlouva mezi agenturou práce a společností o tom, že byl zaměstnanec přijat. Zaměstnanec musí dodržovat podmínky bezpečnosti práce, musí používat ochranné pomůcky, které mu přidělí sama společnost. Ve smlouvě je pak mimo jiné ošetřeno, že agentura práce uhradí společnosti náklady spojené s vynaložením prostředků na tyto ochranné pomůcky. Ve smlouvě musí být obsaženy také podmínky poskytované kmenovým zaměstnancům, aby byly pro agenturní zaměstnance zachovány shodné podmínky jako pro kmenové pracovníky ve stejné pozici a se shodnou náplní práce.

3.2.2 Benefity kmenových a agenturních zaměstnanců u vybraných zaměstnavatelů

3.2.2.1 Benefity kmenových a agenturních zaměstnanců společnosti XY, s.r.o.

Ke srovnání benefitů poskytujících zaměstnancům byla pro tuto bakalářskou práci vybrána společnost, která je významným farmaceutickým výrobcem s dlouhou historií.

Agenturní zaměstnanci této nejmenované společnosti, mají za stejně kvalifikovanou práci stejné mzdové podmínky, včetně příplatků, nároků na dovolenou i stravného. To vše dle kolektivní smlouvy, poskytnuté pro tuto práci. Na rozdíl od kmenových zaměstnanců jim však společnost nepřispívá na penzijní připojištění. Poskytnut jim není ani Cafeteria systém.¹³³

Jak je tomu u konkrétních benefitů, poskytovaných zaměstnancům společnosti, je možno vidět v tabulce, uvedené níže v přílohách s názvem Tabulka 1 Zaměstnanecké benefity společnosti XY, s. r. o. Z tabulky, v níž jsou porovnávány zaměstnanecké benefity kmenových a agenturních zaměstnanců, vyplývá, že agenturní zaměstnanci společnosti XY, s. r. o. si vedou, co se týče srovnatelných pracovních a mzdových podmínek, velice dobře. Společnost se ke svým kmenovým zaměstnancům nestaví nijak přednostně. Snaží se k agenturním zaměstnancům přistupovat spravedlivě.¹³⁴

Agenturním zaměstnancům, vykonávajících práci u společnosti XY, s. r. o. jsou stejně jako zaměstnancům kmenovým poskytovány všechny pracovní a mzdové podmínky, plynoucí z kolektivní smlouvy společnosti, kromě příspěvku na penzijní připojištění, věcných darů jubilantům, kulturních představení pro bývalé zaměstnance – důchodce a cafeteria systém. U benefitů, které v tomto případě agenturním zaměstnancům poskytovány nejsou, je již v kapitole 2.7.2 uvedeno, že pokud jde o vyplácení nadstandardních či speciálních benefitů, ty agenturním zaměstnancům přiznávány většinou nejsou, z důvodu dočasnosti jejich přidělení.¹³⁵

Dle názoru autorky této práce, poskytuje-li uživatel svým kmenovým zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění, měla by jej hradit i agentura práce svým zaměstnancům. Aby se tomu vyhnula, měly by být stanoveny podmínky, například délka pracovního poměru na základě, kterých bude příspěvek zaměstnancům uznán. Pak lze vyloučit případy, kdy příspěvek poskytován zaměstnanci nebude, pro nesplnění podmínek.¹³⁶

¹³³ Interní údaje získané ve společnosti XY, s. r. o.

¹³⁴ Interní údaje získané ve společnosti XY, s. r. o.

¹³⁵ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.

¹³⁶ VÍGHOVÁ, Vlasta a Jiří NIGRIN. Penzijní připojištění jako zaměstnanecký benefit sjednaný v pracovní smlouvě zaměstnance. *Mzdová praxe*. [online]. 2012, roč. 2012, č. 6 [cit. 2018-04-24]. ISSN 0032-6208.

Co se týče kulturních představení pro bývalé zaměstnance – důchodce, je podle autorky tohoto textu již z názvu logické, že se tato zaměstnanecká výhoda agenturních zaměstnanců týkat nebude. K výkonu práce jsou přidělováni dočasně, nemohou se teoreticky stát dlouholetými zaměstnanci, aby jim byla tato výhoda přidělována.

Opačný náhled má autorka této bakalářské práce na problematiku cafeteria systému. Jde o systém volitelných zaměstnaneckých výhod, o tzv. „věrnostní program“ pro zaměstnance, založený na principu sbírání bodů či kreditů, jež mohou zaměstnanci následně proměnit za libovolný zaměstnanecký benefit z katalogu odměn.¹³⁷ Tuto výhodu by autorka přiznala i agenturním zaměstnancům, jelikož odvádí srovnatelnou práci a ve většině případů si na ní dávají záležet stejně jako zaměstnanci kmenoví. Záleželo by čistě na nich, zda by se nechali namotivovat k získání bodů či kreditů udělených za vykonanou práci, nebo je tato výhoda nechá chladnými. Autorka této práce se domnívá, že pokud odvedou stejně dobrou práci jako kmenoví zaměstnanci, měla by jim být tato výhoda přiznána.

3.2.2.2 Benefity kmenových a agenturních zaměstnanců společnosti AB, s. r. o.

Druhá společnost, která byla pro tuto práci vybrána, je strojírenskou společností, se sídlem v Krnově. Vyrábí části strojů a zařízení, které následně exportuje do celého světa.¹³⁸ Zaměstnanecké benefity společnosti AB, s. r. o., vyplývají z Dohody o dočasném přidělení zaměstnance, kterou má společnost sjednanou s agenturou práce. Konkrétní zaměstnanecké benefity jsou uvedeny v přílohách pod názvem Tabulka 2 Zaměstnanecké benefity společnosti AB, s. r. o.

Mezi srovnatelné podmínky, které jsou v případě této společnosti poskytovány i agenturním zaměstnancům je možno zařadit školení, vzdělávání či rekvalifikace, ochranné pomůcky, pracovní nářadí a nástroje, ochranné nápoje, týden dovolené navíc, zařízení pro zaměstnance, přeschasy, přestávku na jídlo a oddech a bezpečnostní přestávku, je-li nutná. Dále je to pracovní oděv s pracovní obuví, nepřetržitý odpočinek mezi směnami, vazačské a jeřábnické zkoušky. Mezi pozornosti společnosti patří mimo jiné i balíček na Mikuláše pro děti zaměstnanců, a to i pro zaměstnance agentury.¹³⁹

Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d38713v48666-penzijni-pripojisteni-jako-zamestnanecky-benefit-sjednany-v/>

¹³⁷ ZIKMUND, Martin. *Cafeteria systém – odměny pro zaměstnance podle jejich gusta*. In: Business vize [online]. 2010 [cit. 2018-04-24]. Dostupné z: <http://www.businessvize.cz/motivace/cafeteria-system-odmeny-pro-zamestnance-podle-jejich-gusta>

¹³⁸ Interní údaje získané ve společnosti AB, s. r. o.

¹³⁹ Interní údaje získané ve společnosti AB, s. r. o.

Zajištění možnosti stravování spadá taktéž mezi srovnatelné podmínky. Avšak zaměstnavatel nemá dle ZP povinnost zaměstnancům stravování poskytnout. Postačí, když jim ho umožní. To znamená, že jejich pracovní doba bude rozvržena tak, aby přestávka na jídlo a oddech byla stanovena přibližně na dobu oběda. Nebo zaměstnavatel může provozovat např. bufet, zřídit pro zaměstnance jídelnu či vybavit pracoviště automaty, poskytnout zaměstnancům stravenky apod. Zákon je tak dodržen. Příspěvek na stravování je přiznán oběma typům zaměstnanců.

Co jim naopak přiznáno ve srovnání s kmenovými zaměstnanci není je pružná pracovní doba, příspěvky na kulturní a sportovní akce, odměny za včasné odvedenou práci, příspěvek na životní pojištění, příspěvek na důchodové pojištění, odstupné, pracovní volno při dlouhodobých překážkách v práci, mobilní telefon, služební auto, notebook, jazykové kurzy, benefity za počet odpracovaných let, ubytování. Není jim umožněna ani práce z domova. Nejsou odměňováni při jubilejních výročí zaměstnanců.

Školení by měl agenturní zaměstnanec rovněž absolvovat, jelikož je zde poučen mimo jiné o BOZP, všech důležitých informacích a pokynech, týkajících se vykonávané práce. Proto je považováno autorkou této práce za nezbytné. Jestliže školení absolvuje u uživatele nebo si jej vezme na starost agentura, není až tak důležité. Ovšem náklady s tím spojené je dle ZP povinen hradit zaměstnavatel.

Odstupné, jak již bylo zmíněno v teoretické části, uživatel agenturním zaměstnancům není povinen vyplácet. Tato povinnost přísluší agentuře práce.

Vstupní pracovnělékařskou prohlídku zajišťuje agentura práce ještě před samotným uzavřením pracovněprávního vztahu u svého smluvního poskytovatele pracovnělékařských služeb.¹⁴⁰ Na rozdíl od této společnosti, u předešlé společnosti AB, s.r.o. hradí preventivní péči agenturním zaměstnancům uživatel. To mu způsobuje výdaje, jež by dle autorky této práce mohl využít ve prospěch agenturních zaměstnanců jinak. Například formou příspěvku na kulturní či sportovní akce, které jim taktéž nejsou hrazeny.

3.2.2.3 Benefity kmenových a agenturních zaměstnanců společnosti OSRAM, s. r. o.

Na základě oslovení bruntálské společnosti OSRAM, s. r. o. byla získána kolektivní smlouva a mzdový předpis pro rok 2016. Tato smlouva bude v této bakalářské práci sloužit pro srovnání pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců kmenových a agenturních.

¹⁴⁰ JANÁKOVÁ, Anna. *Agenturní zaměstnávání a pracovnělékařské služby*. In: BOZP profi [online]. 2013 [cit. 2018-04-24]. Dostupné z: <http://www.bozpprofi.cz/33/agenturni-zamestnavani-a-pracovnelekarske-sluzby-uniqueidgOkE4NvrWuNbYgYq82yeiC0ebx9dNOk9T6QOQea68B8/>

Z tabulky uvedené v příloze s názvem Tabulka 3 Zaměstnanecké benefity společnosti OSRAM, s. r. o., lze zjistit, že ani u společnosti OSRAM, s.r.o. nejsou agenturním zaměstnancům poskytovány všechny zaměstnanecké benefity. Jedná se o položky odměny při pracovních jubileích, sociální výpomoc a ocenění dárcovství krve.

Co se týče BOZP, je vedení OSRAM Česká republika s.r.o. povinno zajistit 1x pololetně prověrku stavu BOZP. Je prováděno měření škodlivin a škodlivých vlivů. V tomto případě, na rozdíl od školení ke zvýšení kvalifikace, by bylo vhodné přenést zodpovědnost k provedení školení o BOZP ze zaměstnavatele na uživatele, jelikož zaměstnanec vykonává specifickou práci v jeho prostorách a on nejlépe je schopen agenturního zaměstnance k výkonu práce připravit, informovat je o všem potřebném a zajistit jejich bezpečnost na pracovišti. Zaměstnancům se poskytují také bezpečnostní přestávky, jelikož se v této společnosti vyskytují riziková pracoviště, vyznačující se mimo jiné vysokou hlučností, výpary apod.

Zaměstnancům jsou poskytovány i osobní ochranné pracovní prostředky (OOPP), avšak v tomto případě je tomu jinak u zaměstnanců kmenových a zaměstnanců agenturních. Zaměstnanci v kmeni dostávají OOPP plně od uživatele a zaměstnanci agentury dostávají část OOPP od agentury a část od uživatele, nebo dostávají plné vybavení od agentury.

Každý zaměstnanec má sjednané pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu povolání. Za agenturního zaměstnance hradí škodu způsobenou zaměstnancem při výkonu práce do výše 40 mil. Kč v případě, že zaměstnanec nebyl při výkonu práce pod vlivem alkoholu a návykových látek. Dále zaměstnavatel přispívá na důchodové pojištění a penzijní připojištění, na které zaměstnavatel zaměstnanci přispívá částkou 200 Kč pouze v případě, když jej má zaměstnanec sjednané a splňuje-li podmínky uvedené v kolektivní smlouvě. Těm, jimž uplynula zkušební lhůta a zároveň jsou zaměstnanci kratší dobu než 1 rok, mají nárok na příspěvek pouze v případě, jestliže si sami na pojištění přispívají ve výši minimálně 50 % z příspěvku zaměstnavatele. Ti, kteří jsou zaměstnanci déle než 1 rok, mají nárok na příspěvek od zaměstnavatele i v případě, jestliže si sami žádnou část pojištění nehradí. Agenturním zaměstnancům hradí pojištění agentura.

Všem zaměstnancům společnosti OSRAM Česká republika s.r.o. se prodlužuje nárok na dovolenou o 1 týden. Mají tak o 1 týden navíc nad zákonem stanovený nárok. Dle tabulky náleží tento nárok i agenturním zaměstnancům.

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům také odměny při pracovních jubileích. Při nepřetržitém trvání pracovního poměru ve společnosti OSRAM Česká republika, s.r.o. a HMZ v délce 10-ti let, má zaměstnanec nárok na odměnu ve výši 4 000 Kč. Odměna se pak zvyšuje vždy s každými dalšími odpracovanými 5ti lety. Tedy např. při odpracovaných 15ti

let náleží odměna ve výši 6 000 Kč, po 30ti letech 12 000 Kč apod. Nejvyšší uvedený počet nepřetržitě odpracovaných let je 40 let a jim odpovídající odměna ve výši 16 000 Kč. Nejnižší počet let k dosažení odměny je 10 let. Dle ZP tento benefit není povinností zaměstnavatele. Tento zaměstnanecký benefit je autorkou této práce vnímán stejně jako benefit kulturní akce pro bývalé zaměstnance – důchodce. Jelikož jsou agenturní zaměstnanci přidělováni k výkonu práce dočasně a berou ve většině případů zaměstnání agenturou práce jako přechodné řešení, nemohou se teoreticky stát až tak dlouholetými zaměstnanci, aby jim byla tato výhoda přidělována. Proto ani zde není přidělována.

V tíživých případech může zaměstnavatel rovněž poskytnout zaměstnanci nenávratnou sociální výpomoc. Jedná se například o příspěvek při úmrtí dítěte ve výši 10 000 Kč na pohřeb dítěte. Podmínkou pro poskytnutí takového nenávratné finanční výpomoci je pracovní poměr, jenž trvá alespoň 1 rok ke dni vzniku události.

Ocenění dárcovství krve je na rozdíl od většiny odměnou jednorázovou, přičemž zaměstnanec musí prokázat dosažení příslušného počtu odběrů, které jsou předpokladem pro získání následujících odměn. Ocenění je rozděleno do šesti žebříčků, a to s minimálním počtem odběrů 10, za kterou zaměstnanci přísluší odměna ve výši 1 000 Kč. Maximální hranicí je 160 odběrů, za které následuje odměna ve výši 3 500 Kč. I když se jedná u ocenění dárcovství krve o jednorázovou odměnu, jedná se i tak od zaměstnavatele o laskavé gesto. Dle ZP náleží zaměstnanci při dárcovství krve právo na pracovní volno s náhradou mzdy.

Očkování je zaměstnancům hrazeno při sezónní chřipce a může jej využít každý zaměstnanec, který o něj má zájem.

Motivační odměny jsou tvořeny za produktivitu a za kvalitu stanovenou na jednotlivých divizích či odděleních. Je krácena za nepřítomnost v práci a za porušení standardů, uvedených v Pracovním řádu. Motivační odměny se ruší pro THP zaměstnance a zaměstnance na pozici mistr. Měsíční motivační odměna se pohybuje v rozmezí 700 - 1 500 Kč. I agentura práce poskytuje motivační odměny svým agenturním zaměstnancům.

Porovnájí-li se výhody kmenových a agenturních zaměstnanců těchto tří společností navzájem, je na první pohled zřejmé, že společnost XY, s. r. o., poskytuje daleko více výhod pro agenturní zaměstnance než společnost AB, s. r. o., kde panuje znatelný nepoměr. U společnosti XY, s. r. o. nejsou agenturním zaměstnancům poskytovány čtyři položky ze zmíněných benefitů, kdežto u společnosti AB, s. r. o. se jedná o několikanásobně více položek. Společnost AB, s. r. o. poskytuje více výhod svým kmenovým zaměstnancům. Nejlépe dopadla společnost OSRAM, s. r. o., nejhůře pak společnost AB, s.r.o.

4 Zhodnocení agenturního zaměstnávání

I přes mnohá úskalí, která zprostředkování zaměstnání agenturami práce mohou provázet, považuje autorka této bakalářské práce dočasné přidělení zaměstnance k uživateli prostřednictvím agentury práce za vhodnou alternativu pracovního poměru pro lidi, kteří hledají zaměstnání s omezeným časovým rámcem nebo v případě, nedaří-li se jim najít práci dlouhodobého časového horizontu.

Výhodu v agenturním zaměstnávání lze z pohledu uchazeče o zaměstnání shledat v získávání praxe v mnoha oblastech. Zaměstnanci je umožněno prostřednictvím zprostředkování zaměstnání agenturami práce vyzkoušet si práce mnoha profesí a rolí, v různých zaměstnáních. Uvítat by tento styl zaměstnávání mohli například čerství absolventi škol, kteří ještě nemají zcela jasno, jakou profesní drahou se po ukončení studia chtějí vydat. Mohou si tak vyzkoušet odlišné práce v odlišných zaměstnáních a utvrdit se v tom, k čemu opravdu tíhnou. Dále tento způsob zaměstnávání bude vyhovovat těm, kteří jsou neúspěšní v hledání práce. Realizovat se jím mohou i uchazeči, kteří vyhledávají zaměstnání zejména ve výrobních oborech. Takoví uchazeči obsazují převážnou většinu pracovních míst, zprostředkovaných agenturami práce.

Z pohledu uživatele by spolupráce s agenturou práce mohla být v ojedinělých případech riskantní, jelikož by při spolupráci mohl „narazit“ na tzv. „černou“ agenturu, která ne vše provádí zákonnou cestou tak, jak by správně měla. Velký počet těchto „černých“ agentur, jak již bylo v této bakalářské práci v kapitole 3.1.4 zmíněno, bylo díky zavedené kauci ve výši 500 000 Kč novelou ZoZ odstraněno z trhu agentur práce. Uživatelé i uchazeči o zaměstnání si tak mohou být v případné spolupráci s agenturou jistější.

Výhodou pro uživatele, kterou lze spatřit při jeho spolupráci s agenturou práce, je ušetření mnoha času v oblasti administrativy. Zaměstnání agenturních zaměstnanců prostřednictvím agentury práce uchazeči pomáhá i při výkyvech na trhu, kdy má přemíru zakázek a nedostatek pracovníků. Proto vyhledá agenturu, která mu přidělí zaměstnance pouze dočasně a on tak nemusí zaměstnávat nikoho na hlavní pracovní poměr.

Co se týče vynaložených nákladů na zaměstnance, těch je v mnoha ohledech uživatel také ušetřen, jak bylo pro tuto práci při pohovoru se zástupcem námi vybrané agentury osvětleno. Je oproštěn od vyplácení odstupného a podobně. Avšak na druhou stranu uživatel poskytuje agentuře práce za zprostředkování zaměstnání úhradu, ze které následně agentura práce vyplácí mzdu svým agenturním zaměstnancům, kteří jsou k uživateli přiděleni. Agentura si navíc účtuje i příslušnou marži, kterou však agentura nemůže dle zákona strhávat

ze mzdy či jiné odměny zaměstnance. Právě toto mnoho agentur porušuje. Z osobní zkušenosti autorky této práce je známo mnoho případů, kdy se takto děje. Jedná se většinou o cizince, kteří vykonávají práci na území ČR, a jelikož jsou vděční za to, že zde našli práci, nijak se tomu nebrání. Nebo se v oblasti práva neorientují a mnohdy ani neví, že agentura jedná protizákonně. A právě takové počínání je dle názoru autorky tohoto textu onen kámen úrazu, proč lidé na agentury práce pohlížejí skrze prsty a mnohdy k nim nemají potřebnou důvěru. Dalšími důvody může být nedostatečný zájem ze strany agentury práce o své zaměstnance.

Z pohledu agentury práce je agenturní zaměstnávání přínosným aparátem jak pro trh práce, tak při zprostředkování práce uchazečům o zaměstnání, nehovoří-li se o „černých agenturách“. Je to dáno tím, že nabízí velký počet pracovních míst, na které by mnohdy sám uchazeč ani nenarazil či se o nich nedozvěděl, jelikož nabídky práce nabízené uživatelem nejsou mnohdy ani zveřejňované, uživatel se spoléhá na agenturu práce, že mu vhodného kandidáta najde sama. Agentury práce tak snižují nezaměstnanost. Dle milého a vstřícného jednání zástupce agentury práce, vybrané pro tuto bakalářskou práci, lze konstatovat, že tato konkrétní agentura práce se ke svým agenturním zaměstnancům chová fěr, na rozdíl od jiných agentur práce, se kterými mají vlastní zkušenosti příbuzní autorky této bakalářské práce. Své zaměstnance si vyloženě hýčká, jelikož si je vědoma, že bez nich by nemohla realizovat svou činnost a byla by tak ohrožena její existence.

Agenturní zaměstnávání se od roku 2004, kdy vešlo v platnost v ČR, neustále rozvíjí. Do této doby se na trhu objevil poměrně velký počet agentur práce, avšak tuto skutečnost alespoň z části vyřešila zavedená, již výše zmíněná kauce. Mnoho agentur po této zavedené novele bylo nuceno ukončit svou činnost. Uchazeče tato situace nijak neohrozila, ba naopak, mohou být rádi, že se od těchto „černých“ agentur tzv. „pročistil vzduch“ na trhu s agenturami práce. Uchazeči tak mají větší šanci přijít do styku se slušnou agenturu práce, jako se podařilo i v této práci, která se svými zaměstnanci umí jednat a která si nepočíná protiprávně.

Sama autorka této práce je ráda za zkušenost s tímto tématem, jelikož si mohla v praxi u vybrané agentury práce ověřit znalosti získané studiem právních předpisů a příslušné literatury. Dosud na něj neměla zrovna optimistický názor. Bylo to možná i kvůli tomu, že kdykoliv přišla do styku s tématem agenturní zaměstnávání, natrefila na osoby, které s ním neměli nejlepší zkušenost a přebírala pak jejich subjektivní hodnocení i na sebe. Bylo to i pro nedostatek informací. Domnívala se, že má agentura práce na srážku ze mzdy svého zaměstnance, jak tomu mnohdy bývá u tzv. černých agentur práce, oprávnění.

Za zprostředkování práce zaměstnanec agentury nic neplatí, tedy žádné srážky ze mzdy se nekonají. Agentura si účtuje příslušnou marži pouze u svého klienta, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen.

Co se týče novelty, promítnuté do zprostředkování zaměstnání agenturami práce, kritizována by mohla být novinka v podobě udělení povolení pouze na dobu tří let a teprve po opětovné žádosti na dobu neurčitou. Mnozí by si pod tím mohli představit mnoho papírování, avšak na druhou stranu lze v tomto ohledu po opětovné žádosti o povolení upozorovat patřičný zájem agentury práce v provozování této činnosti. Naopak kladnou stránku lze spatřit v podobě zavedené kauce, která měla za následek vytěsnění mnoha agentur práce z trhu. Což je všem zúčastněným stranám agenturního zaměstnávání ku prospěchu.

5 Závěr

Teoretická část této bakalářské práce se soustředila na právní úpravu agenturního zaměstnání. Byla představena většina právních předpisů, upravující agenturní zaměstnávání a zprostředkování zaměstnání. Byly rozebrány formy zprostředkování zaměstnání, konkrétně forma dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce pro jinou právnickou či fyzickou osobu, včetně povolení potřebného k této činnosti. Dále byla pozornost věnována právům a povinnostem, plynoucím z tohoto druhu zaměstnávání a srovnatelným pracovním a mzdovým podmínkám.

Praktická část této práce byla věnována analýze agenturního zaměstnávání. Zabývala se analýzou agenturního zaměstnávání jednak z pohledu agentury práce a jednak z pohledu zaměstnavatele. Byla představena agentura práce a společnosti, patřící mezi její klienty. Poté bylo zjišťováno, jak agenturní zaměstnávání u agentury práce probíhá, a jaké jeho výhody a nevýhody se v praxi vyskytují. Agentura práce poskytla pro lepší představu i stručné statistiky o počtu agenturních zaměstnanců pro ostravskou pobočku, věkové rozmezí zaměstnanců apod.

Byly vybrány tři konkrétní společnosti, u kterých bylo zjišťováno, zda jsou poskytovány rovné pracovní a mzdové podmínky jak pro kmenové, tak agenturní zaměstnance. Na základě poskytnuté kolektivní smlouvy nebo pomocí el. komunikace bylo zjištěno, jaké pracovní a mzdové podmínky poskytují svým kmenovým zaměstnancům. Následně se autorka této práce zajímala o to, zda jsou tyto podmínky v jejich společnosti poskytovány i zaměstnancům dočasně přiděleným, tedy agenturním. Na základě těchto zjištěných informací byly vytvořeny tabulky, které přehledně dokumentují, zda jsou agenturním zaměstnancům zajišťovány srovnatelné podmínky.

Například bylo zjištěno, že společnost XY, s. r. o. přistupuje k agenturním zaměstnancům spravedlivě. Poskytuje jim, až na malé výjimky, téměř totožné pracovní a mzdové podmínky. Hradí jim i takové podmínky a benefity, které by ze zákona měla hradit sama agentura. Druhá společnost, AB, s. r. o. k agenturním zaměstnancům už tak štědrá není. Nejvýhodnější pracovní podmínky jsou agenturním zaměstnancům poskytovány u třetí společnosti.

Nakonec byla bakalářská práce soustředěna na zhodnocení agenturního zaměstnávání jak ze strany zaměstnance, uživatele, tak i samotné agentury práce.

Tabulky vytvořené pro praktickou část by v praxi mohly být využity pro posouzení dodržování zákonných pravidel a při jejich porušení k následnému zavedení příslušných preventivních opatření.

Cílem této bakalářské práce bylo na základě analýzy právní úpravy a průzkumu u vybrané agentury práce přiblížit problematiku agenturního zaměstnávání a celkově zhodnotit tuto problematiku. Cíl stanovený pro tuto práci byl z pohledu autorky této práce naplněn. Vyplývá tak z dosažení všech vytyčených bodů, jež byly stanoveny v úvodu práce.

6 Seznam použité literatury

Monografie:

BĚLINA, M., J. PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

EVANGELU, Jaroslava Ester a Ondřej JUŘIČKA. *Personální agentury: jejich úloha na trhu práce*. Ostrava: KEY Publishing, 2013. ISBN 978-80-7418-164-1.

HLOUŠKOVÁ, P., E. HOFMANNOVÁ a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.2.2018*. 11. vyd. Olomouc: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-115-4.

JOUZA, L., M. ŽENÍŠKOVÁ a M. SALAČOVÁ. *Agenturní zaměstnávání*. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-126-9.

PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0.

PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2017. ISBN: 978-80-7552-609-0.

SCHMIED, Zdeněk a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce 2017: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu*. 13. akt. vyd. Olomouc: ANAG, 2017. ISBN 978-80-7554-058-4.

STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2010. ISBN 978-80-7357-501-4.

STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2010. ISBN 978-80-7357-501-4.

TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.

Periodika:

STÁDNÍK, Jaroslav a Petr KIELER. Agenturní zaměstnávání a zákoník práce (I.). *Mzdová praxe*. [online]. 2015, roč. 2015, č. 4 [cit. 2018-04-24]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d49987v61504-agenturni-zamestnavani-a-zakonik-prace-i/>

ŠUBRT, Bořivoj. Ještě k agenturnímu zaměstnávání – pracovní podmínky zaměstnanců. *Mzdová praxe*. [online]. 2015, roč. 2008, č. 10 [cit. 2018-04-24]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4041v5441-jeste-k-agenturnimu-zamestnavani-pracovni-podminky-zam/?search_query

VÍGHOVÁ, Vlasta a Jiří NIGRIN. Penzijní připojištění jako zaměstnanecký benefit sjednaný v pracovní smlouvě zaměstnance. *Mzdová praxe*. [online]. 2012, roč. 2012, č. 6 [cit. 2018-04-24]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d38713v48666-penzijni-pripojisteni-jako-zamestnanecky-benefit-sjednany-v/>

Zákony:

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání. In: *Úřední věstník Evropské unie*. L 327. 2008, svazek 51, s. 9-14. ISSN 1725-5074. Dostupné také z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:CS:PDF>

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 ze dne 11. dubna 2003 o soukromých agenturách práce. In: *Sbírka mezinárodních smluv České republiky*. 2003, částka 21, s. 913-925. ISSN 1801-0393. Dostupné také z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2003&typeLaw=mezinarodni_smlouva&what=Rok&stranka=5

Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 8270-8316. Dostupné také z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84, s. 3146-3241. Dostupné také z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy. ISSN 1211-1244.

Elektronické zdroje:

BARTUŠKOVÁ, Hana. *Volný čas jako zaměstnanecký benefit*. In: Finance [online]. 2017 [cit. 2018-04-24]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/485745-volny-cas-jako-zamestnanecky-benefit/>

JANÁKOVÁ, Anna. *Agenturní zaměstnávání a pracovnělékařské služby*. In: BOZP profi [online]. 2013 [cit. 2018-04-24]. Dostupné z: <http://www.bozpprofi.cz/33/agenturni-zamestnavani-a-pracovnelekarske-sluzby-uniqueidgOkE4NvrWuNbYgYq82yeiC0ebx9dNOk9T6QOQea68B8/>

MPSV. *Nejčastější otázky a odpovědi k novele zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů v souvislosti s agenturami práce* [online]. MPSV [cit. 2017-8-11]. Dostupné také z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zmeny

MPSV. *Změny v oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce* [online]. MPSV [cit. 2017-8-11]. Dostupné také z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zmeny

ŠUBRT, B. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR*. Praha, 2008. Dostupné také z: http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc.

ZIKMUND, Martin. *Cafeteria systém – odměny pro zaměstnance podle jejich gusta*. In: Business vize [online]. 2010 [cit. 2018-04-24]. Dostupné z: <http://www.businessvize.cz/motivace/cafeteria-system-odmeny-pro-zamestnance-podle-jejich-gusta>

Ostatní zdroje:

Interní materiály společnosti

Informace poskytnuté agenturou práce

Interní údaje získané ve společnosti AB, s. r. o.

Interní údaje získané ve společnosti XY, s. r. o.

Kolektivní smlouva a Mzdový předpis společnosti OSRAM, s.r.o.

7 Seznam zkratek

APA	Asociace pracovních agentur
APPS	Asociace poskytovatelů personálních služeb
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČR	Česká republika
EHS	Evropské hospodářské společenství
ES	Evropské společenství
EU	Evropská unie
FO	fyzická osoba
IT	informační technologie
KČ	koruna česká
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OOPP	Osobní ochranné pracovní pomůcky
PO	právnícká osoba
s. r. o.	společnost s ručením omezeným
Sb. m. s.	Sbírka mezinárodních smluv
Sb.	Sbírka zákonů ČR
SpŘ	správní řád
Úmluva MOP	Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181, o soukromých agenturách práce
ÚP	Úřad práce
ZoZ	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
ZP	zákon č. 262/2006, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZPSI	Slovenský zákoník práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou (bakalářskou) práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 11. května 2018


.....

Monika Vymětalíková

8 Seznam příloh

Příloha č.1 Zaměstnanecké benefity vybraných zaměstnavatelů